

Työhyvinvointi musiikkiopistoissa

Selvitys kahden Etelä-Karjalan musiikkiopiston opettajien henkisestä työhyvinvoinnista

Pinja Kouvonen

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2018
Musiikin tutkinto-ohjelma
Musiikkipedagogi (AMK)

Tekijä Kouvonen, Pinja	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Huhtikuu 2018
	Sivumäärä 41	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Työhyvinvointi musiikkiopistoissa Selvitys kahden Etelä-Karjalan musiikkiopiston opettajien henkisestä työhyvinvoinnista		
Tutkinto-ohjelma Musiikin tutkinto-ohjelma		
Työn ohjaaja(t) Päivi Virolainen-Kalpio		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyössä tutkittiin musiikkiopiston opettajien työhyvinvointia. Tutkimus toteutettiin pääasiassa teemahaastatteluilla, jotka tehtiin Imatran ja Lappeenrannan musiikkiopistoissa syksyllä 2017. Tarkastelun alla olivat muun muassa opettajien työpaikan yleinen ilmapiiri, työnjohdon toimivuus, informaation kulku sekä työtilat. Soitinkohtaiset ergonomiset kysymykset jäivät tutkimuksen ulkopuolelle, sillä tutkimukseen valikoitui opettajien henkisen hyvinvoinnin tarkastelu.</p> <p>Työn tavoitteena oli selvittää, mitkä asiat vaikuttivat haastateltavien opettajien työhyvinvointiin nykyisessä työpaikassaan, ja mitä mahdollisia kehitysehdotuksia opettajilla oli työhyvinvoinnin parantamiseen. Tarkoituksena oli tuoda työhyvinvointia esille musiikkiopistoissa, sekä haastateltaville että lukijalle.</p> <p>Teemahaastatteluiden kysymykset muodostuivat teoria-aineiston pohjalta. Haastattelut toteutettiin anonymieinä ja niihin osallistui yhteensä seitsemän instrumentinopettajaa. Jokainen haastattelu äänitettiin ja litteroitiin, joka jälkeen aineisto analysoitiin.</p> <p>Tutkimuksessa kävivät ilmi asiat, jotka eniten vaikuttivat musiikkiopistonopettajien työhyvinvointiin. Parannettavaa oli esimerkiksi työpaikan yhteishengen kohottamisessa sekä sisäilman laadussa. Työ itsessään koettiin mielekkääksi. Selkeästi mikään yksittäinen teema ei noussut ylitse muiden. Joitakin asioita oli löydettävissä useammasta haastattelusta, mutta loppujen lopuksi vastaukset olivat hyvin yksilöllisiä.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Työhyvinvointi, Musiikkiopisto, Musiikkipedagogi		
Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)		

Author(s) Kouvonen, Pinja	Type of publication Bachelor's thesis	Date April 2018
		Language of publication: Finnish
	Number of pages 41	Permission for web publication: x
Title of publication Job satisfactory in music schools Research of teachers' mental wellbeing in two music school of South-Karjala		
Degree programme Degree programme in music		
Supervisor(s) Päivi Virolainen-Kalpio		
Assigned by		
<p>Abstract</p> <p>The thesis deals with the job satisfaction of the teachers of the music school. The research was mainly carried out by theme interviews, which were conducted at Imatra and Lappeenranta Music Schools in autumn 2017. The thesis included the general ambiance of the teachers' workplace, the functionality of the management, the flow of information and the workspaces. Ergonomic questions related to the instruments were excluded from the study, as the research was focused on the examination of teachers' mental wellbeing.</p> <p>The aim of the thesis was to find out which factors influenced the job satisfaction of the interviewed teachers in their present workplace, and what potential development suggestions teachers had to improve job satisfaction at work. The aim was to bring information about job satisfaction to the music institutes and both interviewees and readers.</p> <p>The questions in the thematic interviews were based on theoretical material. The interviews were conducted anonymously and were attended by a total of seven instrument teacher. Each interview was recorded and transcribed, after which the material was analyzed.</p> <p>The study shows the things that most affected the job satisfactory of music teachers. There were areas of improvement, for example, the collective spirit of the workplace and the quality of indoor air. The work itself was felt meaningful. Clearly, no single theme did not rise above the others. Some things were found in several interviews, but after all, the answers were very individual.</p>		
Keywords/ subjects Job satisfaction, music school, music pedagogy		
Miscellaneous (Confidential information)		

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	4
3	Teoreettinen viitekehys	6
	3.1 Työhyvinvointi.....	7
	3.2 Johtaminen.....	8
	3.3 Ergonomian käsitteet.....	9
	3.1.1 Fyysinen ergonomia.....	10
	3.1.2 Kognitiivinen ergonomia.....	11
	3.1.3 Organisatorinen ergonomia	12
	3.4 Stressi.....	12
	3.5 Musiikkiopisto työympäristönä	14
4	Tutkimuksen lähestymistapa ja menetelmä	16
	4.1 Eettisyys ja luotettavuus	17
	4.2 Tutkimuksen kulku	18
	4.3 Tutkimuskohteet ja haastateltavat	18
	4.4 Haastattelut	20
	4.5 Aineiston analysointi.....	22
5	Tutkimustulokset.....	23
	5.1 Työpaikan yleinen tunnelma.....	24
	5.2 Perehdytys työhön	24
	5.3 Informaation kulku ja teknologian käyttö	25
	5.4 Työnjohto ja opiston yleinen linja.....	27
	5.5 Työtilojen sopivuus	29
	5.6 Työhyvinvoinnin ongelmat ja voimavarat.....	30

5.7 Vastaajien kehitysehdotukset työhyvinvoinnin parantamiseen	34
6 Pohdinta.....	36
Lähteet	39

1 Johdanto

Musiikkipedagogille työpaikka musiikkiopistossa voi olla turvallinen ja toivottu ”unelmatyö”. Työnantaja huolehtii työntekijöidensä työeläkemaksuista, palkanmaksusta, työterveydenhuollosta ja työhyvinvoinnista. Musiikkipedagogin täytyy ainoastaan suorittaa työnsä ammattitaitoisesti ja tunnollisesti, jolloin kaikki toimii hyvin. Vai toimiiko sittenkään?

Musiikkiopistossa työskentelyä voidaan pitää suhteellisen rentona ja turvallisena, kun vertaa esimerkiksi yksityisen opettajan työhön, toisaalta mikään työ ei ole ympäristöltään ja toimijoiltaan täysin ongelmaton. Miten musiikkiopiston opettajat kokevat oman työhyvinvointinsa työssään? Aiheesta ei ole tehty kovin montaa tutkimusta, vaikka työhyvinvointi alalla kuin alalla on erittäin tärkeää. Tämän opinnäytetyön työhyvinvointitutkimus toteutettiin pääasiassa anonymineä teemahaastatteluina Etelä-Karjalan musiikkiopistoissa, koska alueella ei aiemmin ollut tehty vastaavanlaista tutkimusta. Työhyvinvointiin eri näkökulmista perehtymisen on myös tarkoitus tuoda sekä kirjoittajalle että lukijalle tietoa työhyvinvoinnin tärkeydestä musiikkiopistossa työskentelevän musiikkipedagogin työssä, sekä siihen, mihin asioihin kiinnittää omassa työssään huomiota. Opinnäytetyön on tarkoitus tuoda julki musiikkiopistoissa työskentelevien mielipiteet ja kokemukset omasta työhyvinvoinnistaan. Tästä syystä pääasiallisena tiedonkeruumenetelmänä toimivat musiikkiopiston opettajien teemahaastattelut.

Työhyvinvointiin vaikuttavat hyvin monet eri seikat. Työterveyslaitoksen mukaan (Työhyvinvointi. 2017.) työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä sekä tuottavaa työtä, johon liittyy myös hyvä johtaminen, toimiva työympäristö sekä työn kokeminen mielekkääksi ja palkitsevaksi. Työhyvinvointiin liittyvät läheisesti myös ergonomian eri käsitteet. (Työhyvinvointi. Työterveyslaitos.) Nämä asiat liittyvät luonnollisesti myös musiikkipedagogin viihtymiseen työssään. Tässä tutkimuksessa tarkastelun alla on musiikkipedagogin henkinen työhyvinvointi, sillä se yksinään riittää laajaksi tutkimuskohteeksi. Toki jokaiseen alaan liittyy läheisesti myös fyysinen hyvinvointi, mutta tähän työhön valikoitui nimenomaan tuo joskus jopa näkymätön hyvinvoinnin muoto. Tutkimuksessa sivutaan myös musiikkiopistojen asemaa nyky-yhteiskunnassa.

Henkinen hyvinvointi työssä määrittää yksilöiden viihtymisen työssään ja jopa tehdyn työn laadun ja määrän. Musiikkiopistoissa, kuten muussakin opetustyössä, opettajan työhyvinvointi saattaa heijastua suoraan asiakkaaseen eli oppilaaseen. Jos opettaja ei voi hyvin, opetustyö voi kärsiä ja oppilaan mahdollisuus oppia heikkenee.

Pahimmillaan tilanne voi johtaa oppilaan harrastuksen lopettamiseen, jolloin musiikkiopisto menettää maksavan asiakkaan. Huonosti voiva opettaja saattaa saada tällöin huonoa palautetta, jolloin hyvinvointi heikkenee entisestään. Tästä voi seurauksena olla sairausloma, jolloin opisto joutuu palkkaamaan sijaisopettajan. Näin ollen taloudelliset kustannukset saattavat olla suuremmat kuin jos opettajien hyvinvointiin panostettaisiin heti alussa. Monella alalla ja työpaikassa panostetaankin työntekijöiden työhyvinvointiin erilaisin tavoin.

Musiikkiopisto työympäristönä on erityisen mielenkiintoinen, koska kaikki saman katon alla työskentelevät ovat oman alansa, eli oman instrumenttinsa asiantuntijoita. Myös taiteilijapersoonien yhteentörmäyksistä voi syntyä työhyvinvointia heikentäviä ongelmatilanteita. Musiikkiopistoissa katse kääntyy siis usein erityisesti rehtoriin, jonka tulisi laadukkaalla ja asiantuntevalla otteella ja johtamistaidoillaan ohjata laivaa oikeaan suuntaan. Rehtorin toimintaa tässä tutkimuksessa tarkastellaan työntekijöiden näkökulmasta, sillä kaikki haastateltavat tulevat olemaan nimenomaan työntekijöitä.

2 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millainen merkitys työyhteisöllä on musiikkipedagogin työssä, kuinka opettajat kokevat työyhteisönsä ilmapiirin ja kokevatko he saavansa riittävästi tukea työssään sekä työtovereilta, työnjohdolta että työterveydestä. Tavoitteena on myös etsiä kehitysideoita työhyvinvoinnin parantamiseksi ja

herättää keskustelua työhyvinvoinnista työpaikalla. Jokaisen työntekijän on hyvä tiedostaa työhyvinvointiinsa liittyvät seikat ja tietää omat vastuunsa ja velvollisuutensa töissä.

Näihin tarkoituksiin määrällinen tutkimus ei ole sopiva, vaan kyseessä on kvalitatiivinen tutkimus, jonka aineisto kerätään haastattelemalla valittuja, suostumuksensa antaneita henkilöitä. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina, jotka äänitettiin analysointia varten. Jokaiselta vastaajalta kysyttiin samat haastattelupohjan kysymykset, joihin saattoi tulla myös tarkentavia kysymyksiä.

Varsinaiset tutkimuskysymykset olivat:

1. Miten työntekijät kokevat työpaikkansa yleisen ilmapiirin
2. Minkälaisia haasteita musiikkiopiston opettajan työssä voi tulla vastaan
3. Miten työyhteisö toimii musiikkiopistossa
4. Miten työntekijät haluaisivat kehittää työhyvinvointiaan

Yleiseen ilmapiiriin liittyvät asiat olivat erityisesti työtoverien ja johdon toimivuus sekä tiedonkulku. Nämä asiat liittyvät myös läheisesti työyhteisön toimintaan ja käytännön asioiden toimivuuteen työssä. Haasteisiin liittyviä asioita olivat muun muassa stressi sekä mahdolliset työstä aiheutuvat oireet, kuten esimerkiksi sisäilmaongelmat. Työhyvinvoinnin kehittäminen ja sen esilletuominen ovat tutkimuksen tärkein osa-alue. Työntekijöitä sekä lukijaa halutaan informoida työhyvinvoinnin tärkeydestä, sekä siitä, miten asioihin voi itse toiminnallaan vaikuttaa. Työelämä on jatkuvan muutoksen alla, jolloin työhyvinvointiseikkoja täytyy aika ajoin päivittää. Tästä esimerkkinä teknologian tuleminen mukaan päivittäiseen työntekoon, ja sen vaikutus työyhteisön toimivuuteen. Miten toimintaa kannattaisi kehittää, jotta työntekijöillä olisi mahdollisimman vähän esimerkiksi ylimääräistä työtä, mutta yhteisöllisyys säilyisi sähköpostiviestinnän viedessä enimmäkseen kasvokkain tapaamiset?

Haastattelussa kysytyt kysymykset valikoitiin työhyvinvointiin liittyvän teoreettisen tiedon sekä musiikkiopistoissa tehtyjen etukäteistiedustelujen pohjalta. Kysymysten asettelun tarkoitus oli selvittää, miten Etelä-Karjalan musiikkioppilaitosten opettajat kokevat työnsä, minkälaisia haasteita töissä saattaa tulla vastaan ja millaisia kehitysehdotuksia opettajilla itsellään on työhyvinvointiinsa liittyen.

Musiikkiopistot, joista haastateltavia haetaan, sijaitsevat Etelä-Karjalan alueella, jossa on myös tehty paljon musiikkiopistojen välistä yhteistyötä. Etukäteiset tiedustelut juuri kyseisen alueen musiikkiopistojen rehtoreilta sekä työntekijöiltä osoittavat tutkimuksen hyödyllisyyden ja tarpeellisuuden. Etelä-Karjala myös alueena on yhtenäinen sekä tapojensa, että kulttuuriyhteistyön takia.

Tutkimuksen taustan ja kysymyksenasettelun rakentamisessa on oleellista tunnistaa tutkittava ilmiö ja perustella tutkimuksen tarve (Kylmä & Juvakka. 2014, 42.) Omaan tutkimukseeni sain inspiraation miettiessäni omaa tulevaa työhyvinvointiani. Olen myös koko ikäni kuullut musiikkiopistossa työskennelleen sukulaiseni kertomuksia työpaikastaan, jossa itsekin myöhemmin tein sijaisuuksia. Selvisi, ettei aiheesta ollut paljon aiempaa tietoa. Työhyvinvointia itsessään on tutkittu paljon, mutta halusin selvittää, millä tolalla asia on juuri musiikkiopistoissa, joissa työskentely eroaa suhteellisen paljon moniin muihin aloihin verrattuna. Musiikkiopistossa työskentelevällä musiikkipedagogilla on kuitenkin monta eri ulottuvuutta työssään: suhde oppilaaseen, suhde työnjohtoon ja suhde työtovereihin. Kun mukaan lisätään työtoverien erilaiset taiteelliset näkemykset, lopputulos voi olla hyvinkin mielenkiintoinen. Edellä mainittujen suhteiden summasta syntyi tutkittava aihe, eli musiikkipedagogin henkinen työhyvinvointi. Aihe on rajattu niin, että yksityiselämää ei oteta keskusteluun mukaan, vaan keskittyminen pidetään täysin pelkässä työympäristössä ja työssä itsessään. Esimerkiksi soittamisesta aiheutuvat fyysiset oireet jätetään ulkopuolelle, ja keskitytään sen sijaan opettajan henkiseen hyvinvointiin työssä.

3 Teoreettinen viitekehys

Työssä vietetään aikaa noin kolmannes vuorokaudesta, joten sen aikana koettu hyvin- tai pahoinvointi vaikuttaa oleellisesti yksilön koko elämään. Työhyvinvointiin itsessään liittyy paljon käsitteitä ja teoriaa, joista osa on tuttua jokaiselle työntekijälle. Tässä luvussa selvitetään teoreettisesti työhyvinvointia ja sen eri puolia, sekä mikä asema työhyvinvoinnilla on työnteossa ja yhteiskunnassamme yleisesti. Tarkastelun

alla on myös musiikkiopistojen tilanne ja rooli nyky-yhteiskunnassa, sillä tämä vaikuttaa oleellisesti opistossa työskentelevien musiikkipedagogien työhyvinvointiin.

3.1 Työhyvinvointi

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti: ”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänsä hallintaansa.” (Työhyvinvointi. Työterveyslaitos. 2018.) Työhyvinvoinnin muodostavat kokonaisuudessaan itse työ ja sen mielekkyys sekä turvallisuus, terveys ja hyvinvointi. Työssäjaksamiseen työhyvinvointi vaikuttaa erityisesti, sillä työhyvinvoinnin lisääntyessä kasvaa työn tuottavuus sekä työntekijän sitoutuneisuus työhön ja motivaatio siihen. Näin vähenevät myös sairauspoissaolot. Työhyvinvointia lisäävät hyvä johtaminen sekä kyseisen työyhteisön yleinen ilmapiiri. (Työhyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriö.)

Psykologi ja johtamisen professori Frederick Herzberg tuli tunnetuksi tutkimuksistaan motivaation ja työn rikastamisen parissa. (Herzberg. 2003, 57.) Herzbergin mukaan olennaisia asioita, jotka nostattavat motivaatiota työssä ovat työ itse, saavutukset ja niiden tunnustaminen, vastuu sekä edistyminen. Ulkoapäin tulevista työtytytmättömyystekijöistä puhuttaessa voidaan mainita muun muassa työpaikan hallinto, työolot, ihmisten väliset suhteet, palkka sekä turvallisuus. Herzberg on tutkimuksillaan osoittanut motivaattorien olevan ensisijainen syy työtytytyväisyyteen. (Herzberg. 2003, 24-25.) Mielestäni näin ollen musiikkiopistoa ajatellessa voitaisiin esimerkiksi olettaa, että parhaiten työntekijää motivoi työhönsä sisäinen palo musiikkiin ja opettamiseen. Ulkoiset tekijät, kuten palkka, tuskin motivoisivat yhtä hyvin. Työtytytmättömyyttä voisivat aiheuttaa vaikkapa puutteellinen johto, taikka muuten haastavat työolot. Vaikka instrumenttipedagogin työ olisikin kutsumus, työtytytmättömyystekijät voivat vaikuttaa oman työn laatuun. Työhyvinvoinnin osuutta työn tuloksen kannalta ei siis voida koskaan vähätellä.

Työnantajan on työturvallisuuslain mukaan kustannuksellaan järjestettävä työntekijöilleen työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi (L21.12.2001/1383). Työntekijää suojellaan näin jo laissa, jonka luulisi takaavan hyvät työolosuhteet jokaiselle työntekijälle. Siitä huolimatta on olemassa aina niitä yksilöitä, jotka selkeästi eivät voi hyvin työpaikallaan.

Työhyvinvoinnin laiminlyöntien vuoksi tekemättä jäävän työn hinnaksi vuodessa on arvioitu vähintään 24 miljardia euroa. Arvioon sisältyy muun muassa ennen aikainen eläköityminen, sairauspoissaolot, sairaana työssä olemisen kustannukset, ammattitaudit sekä terveydenhoitokulut. Isoja ovat myös stressin hinnan erilliset arvioidut luvut. (Manka&Manka.2016.)

Sytä puutteelliseen työhyvinvointiin mainitsevat Manka ja Manka (2016) muun muassa huonon johtamisen, puutteelliset työelämätaidot, työpaikkakiusaamisen, esimiehen ja työkavereiden tuen puuteen sekä roolien epäselvyyden. Edellä mainituista voi siis päätellä, että monet epäkohdat työpaikalla liittyvät työyhteisöön, ei itse työhön. Mielestäni tämä tekeekin musiikkiopistoista mielenkiintoisen paikan havainnoida henkistä hyvinvointia, sillä vaikka perinteinen instrumentinopetustyö on itsenäistä, niin työpaikalla kohdataan paljon myös tiimityöskentelyä muiden musiikkipedagogien kanssa.

3.2 Johtaminen

Johtaminen on merkittävä osa työyhteisön toimivuutta, sillä vastuu työhyvinvoinnista kuuluu sekä työntekijälle että työnantajalle. Työnantajan olisi huolehdittava hyvästä johtamisesta ja alaistensa yhdenmukaisesta kohtelusta. (Työhyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriö.) Näin ollen musiikkiopistossa rehtorin ei tulisi aina esimerkiksi uusissa projekteissa kuormittaa samoja henkilöitä oleellisesti, tai suosia mahdollisissa sovittelutilanteissa ketään henkilökohtaisesti. Haslam ym. mainitsevat teoksensa *The new psychology of leadership* esipuheessaan johtamisen olevan muutakin kuin yksinkertaisesti ihmisten saamista tekemään jotakin. On ajateltava, miten saada ihminen haluamaan annetun tehtävän suorittamista. Haslamin ym. mukaan palkinnoilla tai

rangaistuksilla ei saavuteta hyvää tulosta, sillä kannustimien käyttäjä joutuu käyttämään omia resurssejaan tähän. Kannustinten puuttuessa myös työntekijät hylkäävät tehtävänsä, sillä vaikuttimet ovat tulleet ulkoapäin. Johtajan olisi hyvä saada ihmiset innostumaan ja inspiroitumaan tehtävästään niin, että toiminta jatkuisi, vaikka johtaja ei olisi paikalla. Hyvä johtaja osaa siis saada ihmiset kiinnostumaan tehtävästä, ja luo näin hyvää pohjaa omalle uskottavuudelleen tulevien tehtävien kannalta. (Haslam ym. 2011. Preface.) Musiikkiopistoon ajatusta voitaisiin mielestäni soveltaa vaikkapa rehtorin suunnitellessa työryhmän kanssa uutta projektia. Projekti voi teettää työntekijöillä lisää työtä, mutta tehtävä saattaa tuoda työntekijöille uusia kaivattujaakin kokemuksia. Rehtorin on tässä tilanteessa syytä siis miettiä, mitä työntekijät saavat työtehtävästä henkisesti ja miten innostaa heitä projektin aikaansaamiseen. Haslamin ym. mukaan johtaja menestyy paremmin olemalla ryhmän puolella kuin että olisi erillään siitä. (Mts.77-78)

Rehtorin tulisi tämän perusteella siis olla samaa joukkuetta työntekijöidensä kanssa. Jo johdanto-osuudessa mainittu laiva-vertauskuva käy tähän hyvin. Kaikki haluavat samaa asiaa, tuoda laivan turvallisesti satamaan perille. Musiikkiopistossa perusperiaate on opettaa oppilaita soittamaan tai laulamaan. Tämä on sekä opettajien että rehtorin yhteinen päämäärä. Toki rehtorikaan ei voi mielivaltaisesti kaikkia asioita toteuttaa, vaikka näkisi jonkun asian hyödyn opetuksen tai oppimisen kannalta, sillä esimerkiksi taloudelliset resurssit eivät useinkaan riitä. On yritettävä päästä satamaan sillä laivalla, joka on alle annettu.

3.3 Ergonomian käsitteet

Työhyvinvointiin liittyvät oleellisesti myös ergonomian eri käsitteet, jotka Työterveyslaitoksen mukaan jaetaan kolmeen ryhmään:

1. Fyysinen ergonomia
2. Kognitiivinen ergonomia
3. Organisatorinen ergonomia

3.1.1 Fyysinen ergonomia

Fyysinen ergonomia käsittelee työntekijän fyysistä ulottuvuutta muun muassa työn kuormituksen ja liikkeiden toistojen suhteen. Siihen sisältyy myös työn turvallisuus, esteettömyys, työpaikan sopivuus työskentelyyn ja järjestelmien tehokas toiminta. (Ergonomia. 2017.) Musiikkiopistossa fyysisestä ergonomiasta puhuttaessa voitaisiin tarkastella vaikkapa luokkien äänieristystä, pianopenkkien säädettävyyttä tai ilmastoinnin toimintaa. Tähän liittyy myös oleellisesti oman instrumentin tuomat haasteet, joista työntekijä on usein vastuussa ainoastaan itse. Musiikkiopiston rehtori ei voi tehdä esimerkiksi viulusta ergonomisempaa soitinta, mutta voi yrittää järjestää esimerkiksi koulutuksia siitä, miten työntekijä voi itse pitää huolta fyysisestä hyvinvoinnistaan.

Fyysisessä ergonomiassa korostuu myös erityisesti työpaikan sisäilman laatuun liittyvät ongelmat. Ympäri Suomea on raportoitu julkisten rakennusten huonosta kunnosta sisäilman osalta. Imatralla joutui Imatran yhteislukion ja Mansikkalan yläasteen rakennukset purkutuomion alle vastikään. Sisäilmaongelmien takia koulun oppilaat opiskelevat läheiselle urheilukentälle rakennetuissa parakeissa. (Mäkinen, M. 2017.) Haastatteluissa myös kävi ilmi, että Lappeenrannan musiikkiopisto joutui luopumaan pihapiirissään sijainneesta vanhasta puutalosta sen kunnan takia. Tämän seurauksena opistolla on nyt vähemmän opetustiloja käytössään.

Myrkyllisen sisäilman ja sairastelun välinen yhteys on todettu Helsingin yliopiston tutkimuksessa, johon osallistui alkuvaiheessa yli 400 opettajaa 15 eri ikäisestä helsinkiläiskoulusta. Tässä perusteellisessa tutkimuksessa käytettiin apuna testisoluja, eli sian siittiöitä, sillä siittiöt ovat erittäin herkkiä ympäristön myrkyille. Tutkimuksessa kirjattiin 136 sisäilman aiheuttamaa oiretta ja 50 sairautta 232 opettajalta. (Tiainen, P. 2017.) Sisäilmaongelmien voisi puhuttavan olevan jo kansallinen ongelma, niin paljon asiasta uutisoidaan niin valtakunnallisesti kuin paikallisestikin. Työnantajan tulisi kuitenkin huolehtia työpaikan ilman laadusta ja ilmastoinnin toimivuudesta. Havaitut ongelmat tulisi poistattaa mahdollisimman nopeasti. (Työympäristö. Työsuojeluhallinnon verkkosivu.)

Harvoin kuitenkaan ongelmiin pystytään resurssipulan takia vaikuttamaan kovin nopeasti, jos ollenkaan. Sisäilmaongelmat vaikuttavat yksilöihin eri tavoin, ja osa ei oireile lainkaan. Altistuneilla on todettu tavanomaista enemmän hengitystieinfektioita, kurkun käheyttä, nuhaa, silmien ärsytystä sekä myös väsymystä ja päänsärkyä. Kuumailu ja lihaskivut ovat harvinaisempia oireita. Sisäilmasta edellä mainittujen oireiden johtumisen voi päätellä siitä, että oireet katoavat esimerkiksi lomalla, kun työpaikalla ei oleskele. Sisäilman huononemiseen vaikuttavat usein puutteellinen tai toimimaton ilmastointi sekä sisäilmaan kosteus- ja homevaurioituneista rakenteista kulkuvat homeitiöt. (Sisäilma. Työsuojeluhallinnon verkkosivu.) Kokemukseni mukaan fyysiset oireet aiheuttavat herkästi myös henkistä stressiä, joka vaikuttaa suoraan yksilön henkiseen hyvinvointiin. Sairaana tai puolikuntoisena töissä oleminen kuormittaa työntekijää, jolloin mieliala työssä laskee.

OAJ:n ja Turun Yliopiston vuonna 2017 julkaistun sisäilmatutkimuksen vastaajista peräti 85 prosenttia koki melun, pölyn, mikrobien sekä huonon sisäilman haittaavan itseään. Terveydellisiä haittoja oli havainnut 40 prosenttia. Sisäilmatutkimuksen kysymyksiin vastasi 5000 opettajaa ja opetusalan esimiestä. Erityisesti sisäilmaongelmia on havaittu 1960-1980-luvun rakennuksissa. Nyt tehty tutkimus vahvistaa myös aiempia tutkimustuloksia huonon sisäilman vaikutuksista hengitysteiden, silmien ja ihon ärtymiseen. Hengitystieoireiden tai infektioiden vuoksi noin 65 prosenttia vastaajista oli ollut poissa töistä viimeksi kuluneen vuoden aikana, sairaana töissä oli ollut yli 70 prosenttia. Työterveydenhuolto tai kiinteistönomistajat eivät aina suhtaudu opettajien oireiluun vakavasti: OAJ saa usein viestejä opettajien kohtaamasta vähätelystä sairastelua kohtaan. (Tikkanen, T. 2017.)

3.1.2 Kognitiivinen ergonomia

Kognitiiviseen ergonomiaan sisältyy tiedonkäsittelyn näkökulma, eli kuinka ihmisen vuorovaikutus toimintajärjestelmien kanssa toimii. Tähän vaikuttavat jokaisen ihmisen henkilökohtaiset ominaisuudet tarkkaavaisuuden, muistin ja tiedonkäsittelyn suhteen. Kyseessä on siis erityisesti ihmisen ja tietotekniikan välinen vuorovaikutus ja sen kognitiivinen kuormittaminen. Näin ollen, mitä vähemmän ihminen kuormittuu käyttöliittymistä ja ympäristöstä, sitä helpompaa, tehokkaampaa ja motivoivampaa

työnteko on. Työmuistin kuormittuminen on oleellinen osa työelämää, ja sitä voidaan vähentää esimerkiksi rauhoittamalla työtilat työskentelyyn. (Kognitiivinen ergonomia. 2017.)

Mielestäni musiikkiopistossa kognitiiviseen ergonomiaan kuuluvana asiana voitaisiin nähdä esimerkiksi uuden opetussuunnitelman omaksuminen ja sen soveltaminen omaan työskentelyyn. Musiikkiopistossa voidaan myös tarkastella vaikkapa teknologian hyötyjä. Teknologia voi esimerkiksi tuoda helpotusta työntekoon, mutta joissakin tapauksissa aiheuttaa päänsäryä teknologiaan perehtymättömälle työntekijälle.

3.1.3 Organisatorinen ergonomia

Organisatorinen ergonomia keskittyy organisaatorakenteiden kuten teknisen järjestelmän ja sosiaalisen järjestelmän yhteensovittamiseen. Tähän sisältyy muun muassa aikataulujen, työprosessien ja työkokonaisuuksien suunnittelu sekä henkilöstön yhteistyön kehittäminen. (Mitä on ergonomia? Suomen Ergonomiyhdistys ry.)

Musiikkiopistosta puhuttaessa organisatoriseen ergonomiaan liittyy mielestäni erityisesti oppilaiden tuntien sopiminen ja konserttien aikatauluttaminen. Yhdellä opettajalla on yleensä monta oppilasta, joiden tunnit pitäisi sovittaa iltapäivään ja iltaan oppilaiden toiveiden mukaan. Lisähaasteena voi olla myös työtilojen jakaminen muiden opettajien ja toimijoiden kanssa, mikä saattaa hankaloittaa sopivien aikataulujen löytämistä. Myös johtamisen voitaisiin katsoa olevan osa organisatorista ergonomiaa.

3.4 Stressi

Stressistä puhumista ei voida välttää, kun on kyse työhyvinvoinnista. Jo koululaiset kokevat stressiä elämässään, saati sitten työikäiset, joilla saattaa olla jo perhettäkin. OAJ:n ja Turun yliopiston tekemän sisäilmatutkimuksen vastaajista noin 40 prosenttia kertoi kokevansa työssään jaksamista heikentävää kiirettä ja stressiä. Neljänneksellä vastaajista työkuormitus oli liiallista ja yli puolella vastaajista ainakin joskus liian suurta. (Tikkanen, T. 2017.)

Ihminen kokee itsensä stressaantuneeksi tilanteessa, jossa kokee itsensä kykenemättömäksi selviytymään vaatimuksista, joita häneen kohdistuu. Pitkittyessään työstressi voi johtaa työuupumukseen, jossa ihmisen voimavarat hupenevat. (Stressi ja työuupumus. 2017.)

Työterveyslaitoksen erikoislääkäri Harri Lindholmin väitöstutkimuksen mukaan työstressi pahentuessaan nostaa stressihormonin hälytystasolle jo heti heräämisen jälkeen, jolloin autonominen hermosto ei pääse rentoutumaan unessakaan. Lindholmin mukaan ensimmäisinä varoitusmerkkeinä voidaan pitää uniongelmia ja uupumusta. Pidemmällä aikavälillä pitkittyneestä stressistä seurauksina ovat sydän- ja verisuoni-ongelmat, ylipaino, masennus ja jopa rintasyöpä. Pieni annos stressiä ei ole työntekijälle haitaksi, kunhan työpaikalla kiinnitettäisiin huomiota työntekijöiden mahdollisuuden palautua stressaavan ajanjakson jälkeen. (Talvio, A-M. 2013.)

Kokemukseni mukaan musiikkiopistoissa tyypillisesti stressaavimmat ajanjaksot ovat joulunalus aika sekä erityisesti loppukevät tutkintoineen ja pääsykokeineen. Näiden jaksoiden jälkeen tulee usein onneksi pidempi loma, mutta erillisten lukuvuoden aikana olevien projektien jälkeen normaali työ jatkuu. Usein voi myös käydä niin, että isompien projektien takia rästiin jääneet työt joudutaan hoitamaan heti projektin jälkeen, jolloin palautumiseen jää vähäisesti aikaa.

Työstressistä puhuttaessa voidaan kuormitustekijät jakaa itse työhön liittyviin, eli psyykkisiin tekijöihin ja työyhteisön vuorovaikutukseen liittyviin, eli sosiaalisiin tekijöihin. Psyykkisiä kuormitustekijöitä ovat muun muassa liian suuri työn määrä, tiukat aikataulut, joustamattomuus työskentelyajoissa, keskeytykset, arvostuksen puuttuminen ja epävarmuus työssä. Sosiaalisista kuormitustekijöistä terveydelle haitallisia ovat esimerkiksi epätasa-arvoinen kohtelu sekä syrjintä. Pitkäaikaisina tietyt tilanteet voivat vaikuttaa terveyteen negatiivisesti, niitä ovat esimerkiksi työn tekeminen erillään muista, johdon ja tiedonkulun ongelmat työpaikalla, yhteistyön sujumattomuus sekä mahdolliset negatiiviset oppilassuhteet. (Stressi ja työuupumus. Työterveyslaitos.)

Valitettavasti instrumentinopettajan työhön sisältyy paljon työskentelyä erillään muista, se kuuluu työn luonteeseen, kun puhutaan yksityisopetuksesta. Tärkeää on

siis se, miten se vähäinen yhteinen aika työtovereiden kanssa sujuu, miten esimerkiksi yhteistyö projekteissa ja kokouksissa toimii, ja saako kollegoilta tukea tai neuvoa tarvittaessa. Myös yhteistyö esimiehen, eli rehtorin kanssa täytyy sujua, jotta työntekijä voi tässä asiassa välttää ylimääräistä stressiä. Musiikkipedagogin työn mielletään olevan usein hyvin joustavaa, ja sen puuttuminen aiheuttaa ongelmia luovassa työssä. Myös tiukka byrokratia tai kovat aikataulut sitovat luovuuden ja tekevät niin-kin herkästä työstä kuin opettaminen kaavamaisesta suorittamisesta. Kaikkiin pedagogeihin ei työpaikan mahdolliset stressitekijät kovin helposti iske, mutta joihinkin yksilöihin se voi vaikuttaa niin pahasti, että joutuu jättämään työpaikkansa. Joillain opettajilla opetuksen laatu voi heikentyä, mikäli stressitaso on liian korkea. Myös mahdollisista sisäilmaongelmista johtuvat sairastelut lisäävät stressiä.

3.5 Musiikkiopisto työympäristönä

Monet musiikkiopistot kuuluvat Suomen musiikkioppilaitosten liittoon (SML), joka toimii musiikkioppilaitosten kattojärjestönä. Liitto on perustettu 13 musiikkiopiston toimesta vuonna 1956 ja nykyään siihen kuuluu 96 oppilaitosta. Liiton tehtävänä on tukea musiikkioppilaitosten toimintaa sekä valvoa opistojen etuja Suomen musiikki- ja kulttuuripolitiikassa. Liiton varsinaisia jäseniä ovatkin musiikkioppilaitoksia ylläpitävät yhteisöt, joista kuntia tai kuntayhtymiä on 54 ja yksityisiä yhdistyksiä 42. Musiikkioppilaitosten edunvalvontaa SML hoitaa muun muassa seuraamalla toiminnan rahoitukseen liittyvää keskustelua sekä päätöksentekoa, ja vaikuttamalla tehtäviin ratkaisuihin. Liitto järjestää myös koulutusta ja tapahtumia, ja toimii sekä Musiikin taiteen perusopetuksen yleisen että laajan oppimäärän kehityksen parissa. (Suomen musiikkioppilaitosten liitto. 2017.)

Taiteen perusopetus on ensisijaisesti lapsille suunnattua tavoitteellisesti tasolta toiselle etenevää opetusta, joka antaa oppilaalle valmiudet hakea asianomaisen taiteenalan ammatilliseen tai korkea-asteen koulutukseen. Musiikissa taiteen perusopetusta voi saada laajan tai yleisen oppimäärän mukaisesti. Yleisessä oppimäärässä tavoitteet räätälöidään oppilaan henkilökohtaisten tavoitteiden pohjalta. Opinnot voivat muo-

dostua useasta eri opintokokonaisuudesta, mutta on myös mahdollista keskittyä yhden opintokokonaisuuden syventämiseen oppilaitoksesta riippuen. Musiikin taiteen perusopetuksen laaja oppimäärä antaa valmiuksia musiikin ammattiopintoihin. Opinnot koostuvat varhaisiän musiikkikasvatuksesta, musiikin perustason sekä musiikkiopistotason opinnoista. Keskeistä näissä opinnoissa on pitkäjänteinen työskentely, ja opetusta annetaan lähinnä musiikkioppilaitoksissa. (Musiikki. 2017.)

Suomessa on Lappeenrannan musiikkiopiston rehtorin Hannele Piippo-Fairin mukaan lähes 100 musiikkiopistoa, joissa työskentelee yhteensä vajaat 3000 opettajaa (Piippo-Fair. 2016.). Nämä vajaat 3000 opettajaa ovat täten sangen riippuvaisia musiikkiopistojen työllistämisvaikutuksista. Talouden epävakaisuus heijastuu kaikkeen yhteiskunnassa. Kunnilla on yhä vähemmän rahaa käytettävissä palveluihinsa, joihin musiikkiopistotkin yleensä kuuluvat. Kulttuurin käytettävät rahasummat vähenevät koko ajan, ja kulttuurin arvostus päättäjätasolla on heikko. Tilastokeskuksen mukaan kulttuuritoimialojen työllisyys kylläkin kasvoi vuonna 2015 noin kolme prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna, mutta sitä oli edeltänyt kuuden prosentin heikentyminen vuosien 2011 ja 2015 välillä. (Kulttuurialojen työllisyys kohentui hieman vuonna 2015. 2016.)

Huolimatta talouden tämän hetkisestä tilanteesta, nykyään on tarjolla pienemmilläkin paikkakunnilla paljon erilaisia harrastusmahdollisuuksia. Tämän johdosta erityisesti perinteinen klassinen musiikkikasvatus kärsii tilanteesta joutuessaan taistelemaan asiakkaistaan muiden harrastusten kanssa. Myös nykyaikana vallitseva mukavuudenhalu saattaa viedä kiinnostusta soitonopiskelulta, joka vaatii harrastajaltaan pitkäjänteistä työskentelyä ja omalla ajalla tapahtuvaa harjoittelua. Useissa musiikkiopistoissa onkin jo helpotettu esimerkiksi tutkintovaatimuksia, mikä saattaa vaikuttaa opettajan työmotivaatioon. Harrastajien ja taloudellisen tuen vähentyessä joudutaan myös karsimaan opistojen työntekijöitä, mikä automaattisesti lisää stressiä työntekijöiden keskuudessa. Jotkut musiikkiopistot ovatkin laajentaneet palveluitaan perinteisen instrumentinopetuksen ulkopuolelle, muun muassa vanhuspalveluihin. Tämä taas vaatii työntekijöiltä aivan uusia taitoja.

Opettajat joutuvat nykyään käyttämään työssään yhä enemmän teknologiaa, tosin kaikkea työtä musiikinopetuksessa ei voi koskaan korvata älylaitteilla. Opetus tapah-

tuu edelleen kasvotusten ja suurimmaksi osaksi yksilöopetuksena. Tosin ryhmäopetus on yhä suuremmassa suosiossa taloudellisuutensa takia. Opetustuloksiin tämä saattaa joskus heijastua negatiivisesti.

4 Tutkimuksen lähestymistapa ja menetelmä

Tähän kvalitatiiviseen tutkimukseen sopii hyvin Kylmän ja Juvakan kirjassaan Laadullinen terveystutkimus mainitsevat laadulliseen tutkimukseen liitetyt asiat: se on ihmislähtöinen ja tavoitteena on osallistujien näkökulmien ymmärtäminen. Tarkastelussa on siis todellisuus ja tutkittava ilmiö tutkimukseen osallistuvien ihmisten näkökulmasta. (Mts.23.) Tutkimustehtävät tarkentuvat tutkimusprosessin aikana, ja uusia tutkimustehtäviä voi syntyä matkan varrella. Ihmisten vastauksia ei voi eikä pidä päätellä etukäteen. Tutkimusta ohjaavat mitä- miksi- ja miten-kysymykset, joilla pyritään selvittämään mitä tutkimuksen kohteena olevassa ilmiössä tapahtuu osallistujien subjektiivisesta näkökulmasta. (Mts.26.) Kylmän ym. mukaan laadullinen tutkimus voi olla kuvailevaa, selittävää tai arvioivaa (mts.34-36).

Tutkimukseen osallistujat valitaan tarkoituksenmukaisesti, eli tutkimukseen otetaan mukaan vain sellaisia henkilöitä, joilla on kokemusta tutkittavasta ilmiöstä (mts.26–27). Olisikin turhaa kysyä satunnaisilta ihmisiltä musiikkipedagogien työhyvinvoinnista, tai edes musiikkipedagogiopiskelijoilta, sillä tässä tapauksessa kysymys on nimenomaan musiikkiopistossa työskentelevistä pedagogeista.

Osallistujia Kylmän ja Juvakan mukaan tutkimuksessa on yleensä vähän. Osallistuvien ihmisten määrää ei välttämättä pystytä päättämään tarkasti etukäteen, vaan aineiston analyysi ohjaa osallistuvien ihmisten määrää. Kun aineistoon ei enää tule elementtejä tai näkökulmia tutkittavaan ilmiöön liittyen kyse on aineiston kylläntymisestä. Tutkittavia ei myöskään kannata olla liikaa, sillä rikkaan ja syvän kuvauksen saavuttamiseen riittää rajattu määrä osallistujia. Osallistujien määrä arvioidaan aina tapauskohtaisesti. (Mts.27.)

Aineistonkeruu tapahtuu laadullisessa tutkimuksessa avoimin menetelmin ja tutkittaviin pidetään läheinen kontakti. Aineiston keräämiseksi voidaan käyttää esimerkiksi haastattelua, havainnointia tai videointia. (Mts.27.) Tähän tutkimukseen käy parhaiten mielestäni haastattelu.

Aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui aiemmin mainittu musiikkipedagogien haastattelut, tarkemmin sanottuna teemahaastattelut, joissa asetellaan joitakin kysymyksiä aiheesta, jolloin haastateltavilla on mahdollista syventää vastauksia. Haastateltaviin otetaan yhteyttä sähköpostitse, ja haastattelut toteutetaan yksilöhaastatteluina, sillä ryhmähaastattelussa osallistujat eivät välttämättä uskalla sanoa ääneen työyhteisön mahdollisia negatiivisia puolia. Haastattelut tehdään kasvokkain, jotta myös kehonkielen tulkinta on mahdollista. Haastattelut äänitetään, jotta tilanteesta saadaan kaikki mahdollinen tieto ylös. Litteroimalla, eli sanasanaan kirjoittamalla äänitteistä saadaan tiedot paperille, josta sitten lopulliset tulokset analysoidaan.

4.1 Eettisyys ja luotettavuus

Teemahaastattelut toteutetaan yksilöhaastatteluilla ja tulokset julkistetaan anonyymisti. Vastaajat ovat etukäteen mainituista musiikkiopistoista, mutta heitä ei voida yhdistää tiettyihin vastauksiin. Näin haastateltavilta saadaan kattavimmat vastaukset, joita tutkimuksessa haetaan. Haastattelut äänitetään, puretaan ja analysoidaan tarkasti, mutta lopulliseen työhön ei tule vastaajista mitään taustatietoja. Haastateltaville kerrotaan etukäteen jo haastatteluun pyydettyä mihin haastattelun vastaukset tulevat, ja voiko vastaajaa tunnistaa tuloksista, ja mistä lopullinen valmis työ tulee löytymään luettavana. Haastattelijat toimii luottamuksellisesti, läpinäkyvästi ja puolueettomasti. Hirsjärven ym. (2013,233) mukaan tulosten tulkinnassa olisi kerrottava, millä perusteella tutkija tulkintoja esittää ja mihin päätelmät perustetaan. (Hirsjärvi ym. 2013. Tutki ja Kirjoita.) Kaikki vaiheet ovat siis tarkoituksenmukaisia ja läpinäkyviä.

Haastattelujen luotettavuus perustuu vastausten äänittämiseen ja tarkkaan kirjaamiseen. Toki otanta on suhteellisen pieni, joten voidaan suhtautua hieman varauksella

haastatteluiden tuloksiin, jotka koostuvat kuitenkin vain seitsemän musiikkipedagogin henkilökohtaisista kokemuksista. Näitä kokemuksia ei toisaalta sovi vähätellä, sillä osaa vastauksista voidaan kyllä soveltaa koko työyhteisöä koskeviksi.

4.2 Tutkimuksen kulku

Tutkimus lähti liikkeelle teoria-aineiston keräämisestä ja siihen perehtymisestä. Teoriaosuuden pohjan kirjoittamiseen käytettiin aikaa muutama kuukausi. Teorian pohjalta luotiin kysymykset teemahaastatteluihin, joihin etsittiin haastateltavat Imatran ja Lappeenrannan musiikkiopistoista puhelimitse.

Haastattelut tehtiin kasvotusten kahdessa erässä syksyn 2017 aikana. Ensin Imatralla kahden päivän aikana, sitten Lappeenrannassa yhden päivän aikana. Haastatteluiden litterointiin meni aikaa muutama viikko, jonka jälkeen tekstit analysoitiin ja purettiin. Jo litterointivaiheessa kirjattiin ylös haastatteluissa esiin nousseita asioita, jotka olivat luettavissa rivien välistä tai haastateltavien kehonkielestä.

4.3 Tutkimuskohteet ja haastateltavat

Tutkimuksessa tarkoituksena oli haastatella 5–10 musiikkiopistossa työskentelevää instrumentinopettajaa. Haastateltavilta vaadittiin viiden vuoden työkokemusta musiikkiopistossa, sillä tuossa ajassa työ on jo ehtinyt rutinoitua, ja yksilön luulisi tuntevan työyhteisön suhteellisen hyvin. Haastattelijat pyrittiin valitsemaan laajalla ikähaarukalla, jotta otanta olisi mahdollisimman monipuolinen.

Tutkimuskohteet sijaitsevat Etelä-Karjalan alueella. Näistä Lappeenrannan ja Imatran musiikkiopistot kuuluvat Suomen musiikkioppilaitosten liittoon. Lappeenrannan musiikkiopisto on perustettu vuonna 1959 ja opiston toiminnasta vastaa Lappeenrannan Musiikkiopiston Kannatusyhdistys ry. Kannatusyhdistyksen varsinainen kokous valitsee vuosittain yhdistyksen hallituksen, joka toimii myös musiikkiopiston johtokuntana. (Lappeenrannan Musiikkiopiston Kannatusyhdistys ry. 2018.) Musiikkiopisto

järjestää taiteen perusopetuksen laajan oppimäärän mukaista musiikin ja siihen liittyvien taidemuotojen opetusta, ja antaa valmiudet musiikkialan ammattiopintoihin. Musiikkiopistossa annetaan laajan oppimäärän mukaista musiikin perusopetusta, joka muodostuu musiikin perustason ja sille rakentuvan musiikkiopistotason opinnoista sekä niitä edeltävästä varhaisiän musiikkikasvatuksesta. Näistä varhaismusiikkikasvatus on ryhmäopetusta, kun taas instrumenttitaitojen opetus on pääasiassa yksilöopetusta. Opintoihin sisältyy lisäksi ryhmämusisointia ja musiikinperusteiden opetusta. Perus- ja musiikkiopistotasoille oppilaat valitaan valintakokeiden perusteella, varhaisiänmusiikkikasvatukset oppilaat valitaan ilmoittautumisjärjestyksessä. Oppilaitos noudattaa Suomen Musiikkioppilaitosten Liitto ry:n tasosuoritusohjeita. Laajan oppimäärän musiikin perustason ja musiikkiopistotason päättötodistukset annetaan Opetushallituksen antamien opetussuunnitelman perusteiden mukaisesti. (Opetussuunnitelma. Lappeenrannan musiikkiopisto. 2018.) Opistossa opiskeli vuoden 2015-2016 Toimintakertomuksen mukaan 762 oppilasta, joista 241 opiskeli varhaismusiikkikasvatuksen puolella. Yli puolet oppilaista olivat 11-15-vuotiaita. Opettajia on 27 lehtoria, noin 6 päätoimisia tuntiopettajia sekä 19 sivutoimista tuntiopettajaa. Opisto toimii Lappeenrannassa Taikinamäen kaupunginosassa 1988 valmistuneessa rakennuksessa. Lisäksi opetusta annetaan eri puolilla kaupunkia vuokratuissa tiloissa. Lappeenrannan sivutoimipiste toimii Joutsenossa, noin 20 kilometrin päässä Lappeenrannan keskustasta. Päätoimisia opettajia on viisi, joiden lisäksi toimipisteessä opettaa noin 15 tuntiopettajaa. Joutsenon toimipisteessä opiskelee noin 140 oppilasta, joista kuutisenkymmentä varhaismusiikkikasvatuksessa. (Lappeenrannan musiikkiopisto. 2017.)

Vuonna 1945 perustettu Imatran musiikkiopisto sijaitsee nykyisin vuonna 1986 valmistuneessa rakennuksessa Mansikkalan kaupunginosassa Vuoksen varrella. Rakennus on vuodesta 2011 kantanut nimeä Kulttuuritalo Virta. Musiikkiopiston toiminta-alueeseen kuuluvat Imatran kaupungin lisäksi Rautjärven ja Parikkalan kunnat. Elokuusta 2017 alkaen Musiikkiopisto ja Imatran Työväenopisto ovat yhdistyneet Virta-opistoksi. Opistossa noudatetaan taiteen perusopetuksen laajan oppimäärän määryksiä, ja siellä järjestetään myös varhaisiänmusiikkikasvatusta. Opetukseen kuuluu lisäksi yhteismusisointia sekä teoriaopetusta. Varhaiskasvatuksen ryhmiin sekä bändi-

kerhoihin otetaan oppilaat ilmoittautumisjärjestyksessä, perusasteelle oppilaat valitaan haastattelutestillä. Opistossa opettaa noin 27 opettajaa. (Huhtanen, J. 2018. Virta-opiston toimisto/musiikkiopisto.)

4.4 Haastattelut

Haastatteluihin valikoitui 7 haastateltavaa, joista 4 Imatran musiikkiopistolta ja 3 Lappeenrannan musiikkiopistolta. Haastatteluista sovittiin aluksi puhelimitse, kunhan haastateltavan soveltuvuus oli selvitetty. Tässä tapauksessa soveltuvuudella tarkoitetaan työskentelyvuosia kyseisessä musiikkiopistossa. Suunnitelman mukaan haastateltavilla olisi jokaisella oltava 5 vuoden työkokemus opistossa.

Haastattelut äänitettiin sovitusti ja kestot olivat 20 minuutista tuntiin, riippuen haastattelusta. Jokaisessa haastattelussa kysyttiin samat pohjakysymykset, mutta loppupään haastatteluissa kysyttiin pari lisäkysymystä. Haastattelujen aikana saatettiin kysyä tarkentavia kysymyksiä liittyen aihepiiriin.

Heti teemahaastattelun alussa kysyttiin, minkälainen on haastateltavan työpaikan yleinen tunnelma. Tämä kysymys itsessään on hyvin laaja, mutta menee suoraan työhyvinvoinnin ytimeen. Jokaisella on selvä käsitys työpaikkansa tunnelmasta, ja sen huomaa, vaikkei olisi ollut töissä kuin vähän aikaa.

Toisena kysyttiin, minkälaisen perehdytyksen haastateltava sai työtehtäviinsä aloittaessaan työpaikassaan. Tässä toki pienenä ongelmana oli se, että pitempään töissä olleet opettajat eivät välttämättä enää muistaneet perehdytyksensä laatua, sillä työpaikkaan astumisesta saattoi olla kulunut parikymmentäkin vuotta. Kysymyksenä ja aiheena työhön perehdytys oli kuitenkin oleellinen, sillä jo laissa mainitaan työntekijän oikeudesta kunnolliseen työhön perehdyttämiseen. (L23.8.2002/738.) Hyvä perehdytys auttaa työntekijää sulautumaan uuden työpaikkansa tapoihin ja yhteisöön, joka jo itsessään toimii työhyvinvoinnin edistäjänä. Työhön perehdyttäminen antaa työntekijälle valmiudet toimia työyhteisössään turvallisella tavalla, mutta myös valmiudet toimia poikkeustilanteissa. Työntekijää tulisi valistaa tunnistamaan työpaikallaan mahdollisia ongelmia, kuten häirintää tai epäasiallista kohtelua, sekä ennakoimaan liiallista henkistä kuormitusta. (Työntekijän perehdyttäminen ja opastus)

Kolmantena kysyttiin informaation kulkeutumisesta työpaikalla. Etukäteiset tiedustelut useilta musiikkiopistoissa työskenteleviltä musiikkipedagogeilta ovat antaneet ilmi, että huonosti kulkeva informaatio on omiaan lisäämään epätietoisuutta ja väärinkäsityksiä missä tahansa yhteisössä. Tieto on myös valtaa, joten mikäli sitä ei ole saatavilla, saattaa jo se itsessään lisätä ikäviä tunteita työntekijöiden keskuudessa.

Neljäs kysymys koski työnjohdon toimivuutta. Tämä kysymys on herkkä paikka monelle, sillä työnjohtoa ei kovin helposti lähdetä ulkopuolisille kritisoimaan. Etukäteen oli myös tiedossa, että toisessa kohdemusiikkiopistossa oli ollut menneinä vuosina ongelmia edellisen esimiehen toiminnan kanssa. Haastattelussa kuitenkin pyrittiin pysymään nykytilanteen arvioinnissa.

Teknologia on osa arkielämäämme, joten sekin aihe sai oman kysymyksensä haastattelupohjassa. Etukäteen oli tiedossa, että molemmissa kohteissa on otettu käyttöön ipad-laitteet viime vuosina, joten tarkoituksena oli selvittää, onko laitteet helpottaneet vai vaikeuttaneet opettajien työtä. Ennakko-oletuksena oli myös se, että teknologia on saattanut lisätä erityisesti vanhempien opettajien työmäärää, sillä vanhempi sukupolvi ei ole kasvanut teknologiaan kuten jälkeläisensä.

Seuraava kysymys koski työntekijän saamaa tukea työssään. Tarkentavana kysymyksenä oli jaottelu tuen saamiseen työnjohdolta, työtovereilta sekä työterveydestä. Jokainen tarvitsee tukea työssään, sillä työtä ei tehdä tyhjiössä. Työtovereilta sekä esimieheltä pitäisi saada tarvittaessa tukea ihan pienissäkin ongelmissa. Työterveys taas tukee terveydellisissä seikoissa. Kummastakin kohdemusiikkiopistosta tiedettiin etukäteen, että työterveys on ulkoistettu yksityiselle firmalle.

Työtilat ovat oleellinen osa työn tuottavuutta. Haastatteluissa puhuttiin erityisesti opetusluokkien ilmanlaadusta sekä äänieristyksestä. Musiikkiopistot ovat julkisia, usein kunnan ylläpitämiä rakennuksia, joten sisäilmanlaatuun tulee kiinnitettyä suurta huomiota. Onhan lehdissäkin turhan usein uutisia julkisien tilojen huonosta ilmanlaadusta. Esimerkiksi Opettaja-lehden artikkelissa *Tunkkainen Totuus* tuli esiin, että hyvin monet OAJ:n ja Turun yliopiston teettämään sisäilmatutkimukseen osallistuneet opettajat kärsivät huonosta sisäilmasta työpaikallaan (Tikkanen, T. 2017).

Opettajilta kysyttiin myös, kokeeko opettaja musiikkiopiston yleisen linjan tukevan omaa opettajuuttaan. Tarkentavana kysymyksenä tähän oli, voiko opettaja vaatia oppilailtaan niin paljon, kun itse haluaisi, vai onko opistolla erilainen linja. Tähän liittyen kysyttiin myös, onko oppilaiden osaamisen taso heikentynyt. Tämä asia vaikuttaa erityisesti opettajan omaan työmotivaatioon.

Haastateltavilta kysyttiin lisäksi, miten hän ylipäänsä voi omassa työssään, ja onko ollut ongelmakohtia asian suhteen. Samaan aiheeseen liittyviä kysymyksiä olivat, onko haastateltavalla ollut jotain työhyvinvointiongelmia, ja mistä haastateltava arveli niiden johtuneen. Haastattelussa kysyttiin myös, onko haastateltavalla ollut jotain oireita, joiden tämä arvelisi johtuvan työpaikasta tai työstä. Nämä kysymykset porautuivat työhyvinvoinnin ongelmiin, joten ne sijoittuvat haastattelukysymysten loppupäähän.

Haastattelun viimeisenä kysymyksenä kysyttiin, onko haastateltavalla itsellään kehitysehdotuksia liittyen työpaikkansa työhyvinvointiin. Tämä on erityisen tärkeä kohta, sillä työntekijöitä on myös tarkoitus herätellä oman työhyvinvointinsa tarkasteluun ja siihen, että asioihin voi myös itse vaikuttaa.

4.5 Aineiston analysointi

Kylmän ja Juvakan (2014) mukaan laadullisessa tutkimuksessa aineiston keruu ja analyysi tapahtuvat usein päällekkäin. Jo haastattelutilanteessa haastattelija pohtii haastateltavan vastauksia ja pyrkii ymmärtämään tämän näkökulmaa tutkittavaan aiheeseen. (Kylmä & Juvakka. 2014. 110.) Aineiston puhtaaksikirjoittamisvaiheessa kannattaa kiinnittää huomiota siihen, että pyrkii säilyttämään mahdollisimman pitkälle sen mitä ja miten asiat on haastatteluissa sanottu. Tämän jälkeen voidaan aloittaa aineiston sisällön analysointi.

Kylmän ja Juvakan (2014, 112–113) mukaan sekä Mayring (2000) että Kohlbacher (2006) tuovat esille, että induktiivinen eli aineistolähtöinen analyysi luokittelee tekstin sanoja ja niistä koostuvia ilmaisuja niiden teoreettisen merkityksen perusteella. Induktiivista sisällönanalyysiä voidaan kutsua myös konventionaaliseksi sisällönanalyysiksi (Hsieh & Shannon 2005). (Kylmä & Juvakka. 2014, 113.) Tässä prosessissa analyysin aineisto puretaan ensin osiin ja sisällöllisesti samankaltaiset osat yhdistetään. Tämän jälkeen aineisto tiivistetään kokonaisuudeksi, joka vastaa tutkimuksen tarkoitukseen. (Mts.113.) Kylmän ja Juvakan mukaan jotkut tutkijat, esimerkiksi Sandelowski 1995, ovat nimenneet prosessin ensimmäisen vaiheen analyysivaiheeksi ja toisen vaiheen tulkinnanvaiheeksi. Analyysillä tässä tapauksessa tarkoitetaan aineiston purkamista osioihin. Tulkinnassa taas tehdään osioista uusi synteesi. (Kylmä & Juvakka. 2014, 113).

Tarkoituksena tässä opinnäytetyössä oli toimia edellä mainituilla tavoilla puhtaaksi kirjoituksen jälkeen. Haastatteluiden tuloksista koottiin osiot ja näihin osioihin koottiin vastaukset. Oma tulkintaa tapahtui jo haastatteluvaiheessa, mutta päätavoitteena oli saada koottua kaikki oleellinen tieto lopulliseen työhön. Haastatteluissa tuli esiin uusia kysymyksiä ja aihepiirejä tutkittavasta aiheesta, joita ei olisi tullut ajatelleeksi.

5 Tutkimustulokset

Haastatteluihin osallistui yhteensä seitsemän eri ikäistä musiikkipedagogia Lappeenrannan ja Imatran musiikkiopistoista. Jokaisessa haastattelussa kysyttiin samat kysymykset, mutta haastattelun kulku muuten oli suhteellisen vapaa. Jokainen haastattelu äänitettiin haastateltavan suostumuksella ja litteroitiin aineiston analysointia varten. Joihinkin haastatteluihin saattoi syntyä lisäkysymyksiä ja jälkikäteen kolme haastateltavasta vastasi sähköpostilla esitettyihin lisäkysymyksiin, jotka koskivat erityisesti työstressiä.

5.1 Työpaikan yleinen tunnelma

Heti haastatteluiden alussa vastaajia pyydettiin kuvailemaan työpaikkansa yleistä tunnelmaa tällä hetkellä. Useimmat vastaajista kokivat työpaikkansa ilmapiirin hyvänä, positiivisena ja avoimena. Yksi vastaaja kuvasi työpaikkansa ilmapiiriä seuraavasti:

Tällä hetkellä se on mun mielestä erittäin hyvä ja avoin, ja semmonen helppo keskustella, helppo ottaa asioita esille, asioitten annetaan tulla esille.

Avoimuutta korostettiin useammassakin vastauksessa. Yksi vastaajista koki työpaikkansa tunnelman hieman menneen alaspäin viime vuosina, johtuen uudistuksista ja epävarmuudesta. Kyseinen vastaaja koki myös opettajien työmäärän lisääntyneen, joka osaltaan vaikuttaa työilmapiiriin. Näistä asioista huolimatta vastaaja piti oman työpaikkansa ilmapiiriä kuitenkin erittäin hyvänä vielä. Eräs toinen vastaaja kuvaa työpaikkansa ilmapiiriä vaihtelevaksi ja ristiriitaiseksi, riippuen siitä kenen kanssa juttelee tai työskentelee.

5.2 Perehdytys työhön

Vastaajilta kysyttiin, minkälainen perehdytys työtehtäviin annettiin silloin kun kyseinen vastaaja aloitti tässä nykyisessä työpaikassaan. Tämän kysymyksen suhteen täytyy ottaa huomioon vastaajien ikähaarukka, sillä työpaikan toimintatavat ovat todennäköisesti muuttuneet vuosien saatossa. Pitkäaikaisilla opettajilla ei kovin paljoa muistikuvia työpaikkansa alkuajoista välttämättä ole.

Yksi vastaajista muistelee työpaikassa aloittaessaan vuosia sitten saaneensa työterveyden puhelinnumeron, ja hänet opastettiin omaan opetusluokkaansa. Kaiken muun tarvittavan, kuten esimerkiksi lautakuntatyöskentelyn tasosuorituksissa, tämä vastaaja oppi työssään. Pari muutakin vastaajaa kertoi saaneensa itse ottaa selvää monista asioista. Yksi vastaaja ei ollut kertomansa mukaan saanut silloiselta esimieheltään minkäänlaista perehdytystä. Nykyään onneksi uudet työntekijät saavat kyseisellä työpaikalla perusteellisen perehdytyksen tämän vastaajan mukaan. Yksi vastaaja

kertoi, että hänen työpaikallaan tuoreemmilla työntekijöillä on ollut käytössään opettajaopas, johon on koottu talon tavat ja käytänteet sekä tietyistä osa-alueista vastaavien henkilöiden yhteystiedot. Nykyään myös esimieheltä saa monen vastaajan mukaan heti työn alussa ohjausta.

5.3 Informaation kulku ja teknologian käyttö

Informaation kulusta työpaikalla vastaajilla oli paljon sanottavaa. Yleisesti voidaan sanoa, että tiedonkulussa työpaikalla olisi parantamisen varaa. Sähköposti koettiin yleisesti hyväksi viestintäkanavaksi, mikäli sitä ei tule niin paljon, että tärkeät viestit hukkuisi muiden viestien alle. Ilmoitustaulukäytännestä yksi vastaaja haluaisi luopua, sillä esimerkiksi tuntiopettajat eivät käy opettajainhuoneessa päivittäin. On käynyt niinkin, ettei opettajainkokouksessa ole olleet kaikki jäsenet paikalla, kun tiedotus ei ollut mennyt perille. Yksi vastaajista vastasi informaation kulkuun koskevaan kysymykseen näin:

Ei toimi. Silloin jos osaat kysyä ja älyyt kattoo oikeasta paikasta niin silloin saatat saada tietoo, mut osa tulee ihan niinkun puskista, et ei yksinkertaisesti informoida mitään.

Näin ollen järjestelmällistä tiedotusta olisi syytä parantaa työpaikalla. Erään vastaajan mukaan työtilojen eli opetusluokkien läheinen sijainti helpottaa tiedonkulkua.

Tavallaan luokat lähekkäin, niin kyllähän ihmiset käy vielä hoitamassa asioita keskenäänkin sitten ihan vielä hevosella ja kärryillä. Mikä onkin ihan hyvä, ettei se kaikki mene tuonne jotenkin jonkun digilaitteen taakse.

Eräs toinen vastaaja ilmaisi mielipiteensä digitiedonkulusta seuraavasti:

Nyt ei oo enää välttämätöntä käydä henkilökunnan huoneessa laittamassa mitään listaa, esiintymisiä tai aikoja tai tutkinnontekijöitä, niin ei enää tapaa kollegoitakaan samal tavalla, ja se vaikuttaa myös tohon sosiaaliseen hommaan, mut samal myös siihen tiedonkulkuun. Koska ennen kun oltiin paljon yhdessä ja ikään kuin tuli muistuteltua tai keskusteltua monista asioista, niin oli tietysti tapaa asioida paremmin pinnallakin.

Vastauksista huomaa näin, että digi-informaatiolla on siis puolensa, ja ilmoitustaulukäytänteellä omansa, varsinkin kun puhutaan työpaikan yhteisöllisyydestä. Pelkkä sähköisesti tiedottaminen voidaan kokea kylmäksi ja etäiseksi tavaksi.

Lähes kaikilla haastateltavista opettajista oli käytössään työssään ipad. Osa vastaajista koki tabletilaitteen käteväksi erityisesti sähköpostin lukemisen kannalta. Net-tiyhteyksissä on muutaman vastaajan mukaan ollut ongelmia, mutta niitäkin ollaan kuulemma parantamassa työpaikalla. Itse opetuksessa teknologiaa kovin moni vastaaja ei kuitenkaan käyttänyt. Yksi vastaaja kertoi täyttävänsä oppilaspäiväkirjankin vielä käsin. Toisen vastaajan mielestä teknologia, erityisesti ipadin käyttö lisäsi jossain määrin opettajan työtä, vaikka aiheesta oli järjestetty koulutuksiakin. Eräs vastaaja toteaa kysyttäessä, onko vanhemmilla opettajilla ollut hankaluuksia teknologian käytössä seuraavasti:

Jotkut aloittivat siitä et mistä se ipadi käynnistetään ja sitten saati niiku muutoin.

Toinen vastaaja kuvaa ipadia näin:

Tää on semmonen laite, että jossa siis tulee paljon ohinäppäilyjä ja sit pitää muistaa siirtää sinne sun tänne --- ja jos ei muista painaa jotakin nappulaa niin se koko työ saattaa mennä hukkaan. --- Se ei loppujenlopuks ookaan niin hirveen kätevää, että kaikki tieto melkein löytyy täältä.

Saman vastaajan mukaan myös tabletilaitteiden yleisessä toiminnassa ja verkon yhteyksissä on ollut hankaluuksia, myös ”teknologiaähkyä” on ollut havaittavissa, kun yhä useammat asiat siirtyvät verkkoon. Erään vastaajan mielestä tuon ”näkymättömän työn” määrä on lisääntynyt viime vuosina, ja kuvaa asiaa seuraavasti:

Ikään kuin kaikkea paperihomma- -tableteille kirjataan, se on varmaan kätevää. Kyllä se jotain toimistoaikaa sit säästää, mutta menee hän sitten taas opettajalta aina aikaa ja välillä vähän vaikea arvioida mikä liittyy suoranaisesti siihen oppituntiin ja muuhun talon toimintaan.

Toinen vastaaja koki teknologian, eli tässä tapauksessa ipadien ja päiväkirjojen täyttämiset verkossa hyödylliseksi säestäjien kannalta.

Meillä on jotain kamarimusiikkiseurantaa siellä, nii sehän automaattisesti laskee sen, et sä näät paljon sul on töitä tehtynä tai tekemättä vaikka lukukauden tunteja. Siin on myös semmonen hyvä puoli, että esimerkiksi meidän säästyksen työnantaja pystyy seuraamaan reaaliaikaisesti missä mennään, ja joskus jopa jakaa myös vähän työtehtäviä sen mukaan, että kenellä on enemmän resursseja.

Yleisesti ottaen vastaajat olivat sitä mieltä, että teknologian tullessa tutummaksi asiat tulevat helpottumaan ja onnistumaan.

5.4 Työnjohto ja opiston yleinen linja

Työnjohto oli yleisesti melko arka kysymys, josta näkee, ettei esimiestään helposti lähde haastattelussa vieraalle ihmiselle arvostelemaan. Yleisesti ottaen vastaajat olivat kuitenkin suhteellisen tyytyväisiä tämän hetken tilanteeseen työpaikallaan. Jos suurempia ongelmia on ollut, ne ovat jääneet taakse. Suuret organisaatiomuutokset ja henkilökunnan vaihtuvuus ovat hieman sekoittaneet tilannetta työpaikalla joidenkin vastaajien osalta, mutta asiat ovat kuitenkin järjestäytymässä parhain päin. Työjohdolta vastaajat toivoisivat tasapuolisuutta, ettei esimerkiksi projekteissa kuormitettaisi samoja henkilöitä jatkuvasti. Myös avoimuus, hyvä asioista tiedottaminen, johdonmukaisuus ja huomaavaisuus työntekijöitä kohtaan, esimerkiksi projekteista kiittäminen, koettiin tärkeiksi asioiksi.

Opiston yleisen linjan opettamisen suhteen ei koettu vastaajien keskuudessa olevan ristiriitaa omiin opetustapoihin liittyen. Vain nykyiset helpotukset asioissa, joita oppilaalta voidaan soittotaidon suhteen vaatia nykyään, ovat aiheuttaneet lievää huolestusta joissakin vastaajissa. Yksi vastaaja vastasi aiheeseen seuraavasti:

Jos ei oppilaalta vaadi yhtään mitään, miten pitkään jaksaa tehdä tätä työtä?---niiku ite luo sellasta tietynlaista tavoitteellisuutta siihen.

Myös oman työn arvoa pohti sama vastaaja näin:

Miettii sitä omaa motivaatiota tehdä sitä, ja koko ajan kuitenkin sitten pudotetaan sitä rima, että onks se sama sitten et pudotetaan sit samalla sitä arvostusta.

Oman alan tulevaisuudestakin oltiin joiltakin osin huolissaan, kun höllentyneet vaatimukset soitossa vaikuttavat soiton laatuun. Vaatimuksista puhuttaessa kuitenkin myönnettiin se tosiasia, ettei ammattiin suuntaudu kuin pieni osa harrastajista.

Pitää nyt ottaa huomioon se, että me ei tehdä sitä yhtä prosenttia varten sitä työtä, vaan sitä 99 prosenttia, joka ei suuntaudu ammattiin.

Toisen vastaajan mielestä tavoitteellisuudesta ei ole tarvinnut omassa musiikkiopistossa vielä tinkiä kovinkaan paljoa, eikä soittajien paras kärki ole paljoa hiipunut.

Hyviä soittajia tulee edelleen niiku ammattiopintoihin, mut ehkä just se kärjen takana oleva se semmonen hyvän soittotaidon tai laulutaidon omaavat on ehkä vähän kaventunut.

Sama vastaaja lisää vielä, että tasovaatimusten laskeminen on haaste, johon joutuu vastaamaan, jotta soitossa pysyisi tavoitteellisuus, sillä oppilas saattaa lopettaa jo ihan senkin takia, ettei ole kehittynyt harrastuksessaan riittävästi. Toinen vastaaja toteaa, että opettaja joutuu nykyään tekemään enemmän asioita oppilaan motivoinnin ja projekteista kiinnostumisen eteen. Edelleen löytyy kyllä onneksi myös niitä oppilaita, jotka harjoittelevat paljon.

Yleisen linjan lisäksi uuden opetussuunnitelman käyttöönotto on aiheuttanut vastaajissa ihmetystä. Tulevaan opetussuunnitelmaan suhtaudutaan haastateltavien keskuudessa hieman skeptisesti, mutta kuitenkin toiveikkaasti. Yhden vastaajan mukaan opistoon on perustettu ”opsityöryhmiä”, joissa on työstyetty sitä mitä opettajat haluavat ja mikä heille on opettamisessa tärkeää. Työryhmissä on saattanut ilmetä näkemyksellisiä eroja eri opettajien puolesta, mutta pohjimmiltaan kaikki ajavat samaa asiaa. Toisen vastaajan mukaan opetussuunnitelman hienot ja monimutkaiset sanat saattavat olla ristiriidassa todellisen opetustyön kanssa. Yhden vastaajan mielestä uuden opintosuunnitelman tekemisestä oli seuraavanlainen:

Siinäkin on siinä opetussuunnitelmassa sellanen, et taas tehdään niiku hirvee työ ja pannaan näin ja hienoja lauseita ja kaikki on tos. Sitten kun mä tuun tähän (luokkaan), niin mä voin tehdä niin kun mä just haluan.

Tai mä teen niinkun ennenkin, et ei, miusta sil on harvinaisen vähän vaikutusta täs oppilaitoksessa. Tää on niin mestari-kisällisysteemiä.

Taloudellisesta tilanteesta puolestaan oli muutama haastateltava huolestunut. Yksi vastaajista koki paineiden tulevan nimenomaan ulkoapäin, ei työpaikan sisältä.

Ne paineet johon viittasin, tulee ehkä just tost talouspuolelta ja oppilaitten ajasta pitää taistella, ja on paljon taidekouluja ja muita harrastuksia, ja silloin musiikkioppilaitoksenkin pitää olla näkyvä. Ja silloin se vaatii just näitä ylimääräisiä ponnistuksia näkyvyyden ja sitten ehkä jotenkin niitten tulosten esilletuonnin kannalta. Ja kyllähän tuo raha on tietenkin yks juttu myös, että rahasta on kova kilpailu ja täytyy myös se olemassaolo aina perustella tuonne päättäjäjienkin suuntaan.

Toinen vastaaja kuvasi ulkopuolelta tulevia uhkia ja paineita näin:

Jos rahaa ei tuu talolle, niin sitä ei sit tuu välttämättä työntekijöillekään niin paljon. Sit jos ei oo rahaa hankkii tarvikkeita, niin ei se oo kivaa.

Erään toisen vastaajan mukaan omassa musiikkiopistossa rahaa pieniin hankintoihin on ainakin toistaiseksi löytynyt.

5.5 Työtilojen sopivuus

Työtilat olivat osan vastaajien mielestä moitteettomat, kun taas joillakin vastaajilla on ollut ongelmaa sisäilman laadun suhteen. Joitakin tiloja on vastaajien mukaan remontoitu juuri, mutta mielipiteet remonttien lopputuloksista ovat ristiriitaisia.

Mullahan on tässä tällanen uusi hieno luokka, joka on remontoitu ja pitäis olla silleen periaatteessa silleen kunnossa, mutta en oo ihan varma onks tää nyt sit kuitenkaan. Tää on hirmu iso luokka ja tuntus et täs pitäis olla hyvä ilma ja raikas ilma, mut tääl on vähän sellanen tunkkanen haju. Ja sit jos vertaa tohon toiseen viereiseen luokkaan, joka on puolet pienempi, siel on paljon raikkaampi ilma. –mutta eihän täällä kaikki ihan oo siis kunnossa tässä talossa ilmanvaihdon suhteen.

Toinen haastateltava toteaa, että talon rakennusaikoina 80-luvulla oli valitettava tapa säästää ilmastoinnissa, minkä huomaa työtiloissa nykyäänkin. Kaksi vastaajaa kertoo saaneensa utoja hengitystieoireita, joiden he arvelevat johtuvan työpaikan

sisäilmasta. Yksi vastaaja kertoo potevansa pitkittynyttä yskää, toinen taas ei halua oleilla työpaikalla yhtään ylimääräistä sisäilman takia. Vastaajat kuitenkin mainitsivat, että tulevaisuudessa esimerkiksi äänieristystä on tarkoitus parantaa.

Toisessa haastatteluissa käytetyssä musiikkiopistossa jouduttiin luopumaan parista tilasta huonon sisäilman takia, mikä on pakottanut jotkut opettajat työskentelemään muissa tiloissa musiikkiopiston tontin ulkopuolella. Tämä aiheuttaa tarkkaa aikataulun sovittamista luokkien suhteen sekä joillekin opettajille nuottien ja muun opetusmateriaalin ylimääräistä siirtelyä eri tilojen välillä. Yksi vastaaja kuvaa asiaa seuraavasti:

On siinä aina semmosta, et raahaat nuotteja ja kirjoja paikasta toiseen. Tottakai se pitää sit aina muistaa ottaa mukaa, et ei voi ihan samanlaisia tunteja pitää kahessa eri talossa kun ei oo kaikkee samaa käytössä.

Myös isompien tilojen riittävyys esimerkiksi suuremmille kokoonpanoille on ollut kummassakin haastattelukohteessa ongelmana. Tiloja saatetaan vuokrata myös ulkopuolisille toimijoille, jolloin musiikkiopiston opettajien varauksille ei löydy aikoja kovin helposti.

5.6 Työhyvinvoinnin ongelmat ja voimavarat

Työterveydenhuollosta puhuttaessa vastaukset olivat hyvin yksikantaiset: oli terveydenhuolto järjestetty minkä yrityksen kautta tahansa, se toimii moitteettomasti. Osalla vastaajista ei tosin vielä ollut ollut erityistä tarvetta työterveydenhuollon palveluille.

Kysyttäessä työhyvinvoinnin ongelmista oli nähtävissä kaksi eri puolta: soittamisesta aiheutuvat vaivat ja työpaikasta ja työstä aiheutuvat vaivat. Osa vastaajista mainitsi sivulauseessa kohdanneensa ongelmia soittoergonomian kanssa, mutta tähän asiaan vastaajat kokivat itse hyvin pystyvänsä vaikuttamaan. Pari vastaajaa huomauttaakin, että itse täytyy pitää omasta terveydestään huolta. Myös työympäristöään pystyi itse omalla toiminnallaan muokkaamaan. Yksi vastaaja kuvaa työympäristöään näin:

Ei mulla oo oikeestaan kovin mitään valittamista. Toki ainahan on välillä tiettyjä tilanteita päällä, ja niit joutuu ratkomaan, se kuuluu jokaiseen työyhteisöön, mutta täällä mitään suurempia ongelmia ole. Ja tää on ehkä semmonen homma, jossa pystyy kyllä paljon itekin vaikuttaa siihen, et jos ajatellaan et ne on ne oppilaat jotka tässä käy, ja oppilaiden vanhemmat käytännössä, niin musta on ainakin ihan hyvin pystynyt luomaan sellaisen kulttuurin, jossa on sitten itselle hyvä toimia. Jo useamman vuoden ajan.

Sen sijaan oli joitakin ongelmia, joihin työntekijöillä ei itse ollut vaikutusvaltaa, esimerkiksi edellisessä luvussa mainitut sisäilmasta mahdollisesti johtuvat vaivat. Joillakin vastaajilla oli myös aikaisemmin ollut vaikeuksia heikon työilmapiirin kanssa, johon tuen aikaisemmasta esimiehestä. Nykytilanne kyseisellä työpaikalla on vastaajien mukaan hyvä, vaikkakin edellisestä esimiehestä johtuen suhteet uuteenkin esimieheen voivat olla varautuneet. Stressiä oli lähes kaikilla tullut jossain vaiheessa vastaan, mutta syyt siihen oli moninaisia. Yksityiselämän haasteet vaikuttivat vastaajista osan mukaan työssäjaksamiseenkin, samoin kun työpaikan ilmapiiri. Yksi vastaaja vastasi kysymykseen työpaikan yleisen ilmapiirin vaikutuksesta omaan opetukseen seuraavasti:

Kyllähän se on ihan selvää, että jos tota on hyvä ilmapiiri ja on kiva meidän työkavereiden kanssa muuten, niin tottakai se vaikuttaa siihen omaan fiilikseen tulla töihin ja opettaa.---kaikki fiilikset vaikuttaa---et jos on omassa elämässä huolia, murheita, henkilökohtaisia ongelmia, niin väkisin se vaikuttaa jollain tapaa.

Myös suuremmat projektit ja musiikkiopistotyön lisäksi tehtävät sivutyöt kuormittivat joitakin vastaajia. Opetustyö koettiin sen sijaan mukavana. Yksi vastaaja mainitsi tehneensä kolmea työtä yhtä aikaa, jonka vastaaja koki kuormittavaksi. Suurimmaksi osaksi kyseinen vastaaja kokee voivansa työssään ihan hyvin, mutta toteaa loppuun näin:

On aina välillä semmosia hetkiä, että kun ei oikein millään jaksas tehdä sitä määrää työtä mitä on.

Toinen vastaaja kertoo, että työpaikalta saa kerran vuodessa 60 euroa työkyvyn ylläpitämiseen, jonka voi käyttää haluamallaan tavalla.

Saahaan käydä uimahallissa sillä tai sitten jotain muuta kulttuurii tai vaikka elokuvissa, et mihin nyt ite haluaisit käyttää. Tietysti saishan se vähän isompikin raha olla, mut kyllä sillä muutaman kerran käy uimassa esimerkiksi.

Stressiä koskeviin kysymyksiin haastatteluiden jälkeen sähköpostitse vastasi kolme vastaaja. Kysymys lähetettiin kaikille seitsemälle alkuperäiselle haastateltavalle, mutta neljä jätti vastaamatta sähköpostiin. Kysymyksissä kartoitettiin mikä on vastaajan työssä kaikista stressaavinta ja mitkä asiat työssä ja vapaa-ajalla auttavat työssäjaksamiseen. Yhden vastaajan mukaan stressaavinta työssä on se, jos ei tiedä aikatauluista, sillä oppilaiden esiintymiset, säästykset sekä tasosuoritukset on suunniteltava hyvissä ajoin. Kokouksista sekä koulutuksista vastaaja haluaisi tietää heti lukukauden alussa, jotta aikataulut saataisiin sopimaan. Toinen vastaaja kertoo stressaavinta työssä olevan säästykset konserteissa, joihin ei ole ehtinyt kunnolla valmistautua. Näin ollen voidaan nähdä, että kiire, sekavat aikataulut ja yhtäkkiset muuttujat stressaavat musiikkiopistonopettajan työssä paljon. Kolmas vastaaja taas vastaa kysymykseen työn stressaavimmista asioista näin:

Riittämättömyyden tunne. Oppilas ei edisty ja edistyminen on äärimmäisen verkskaista. Harvoin se, että oppilas tarvitsisi enemmän kuin katon voivani antaa.

Tässä vastauksessa taas korostuvat pedagogin perimmäiset huolenaiheet. Opettaja saattaa ehkä helposti miettiä mitä vikaa omassa opetuksessa on, kun oppilas ei edisty. Toki tämä on ihan tervettä itsereflektiota, mutta aina ei oppiminen ole opettajastakaan kiinni. Erityisesti soitonopiskelussa saattavat vanhempien halut ja lapsen motivaatio olla ristiriidassa, jolloin oppilaan menestyminen soitossa saattaa olla hidaista tai jopa pysähtyä kokonaan, oli opetus millaista hyvänsä.

Työssäjaksamiseen kaikkien kolmen vastaajan mukaan auttaa erityisesti mukavat kollegat. Kollegoiden merkitys oli myös nähtävissä haastatteluissa eri kysymysten lomassa. Muita keinoja stressinehkäisyyden ja työssäjaksamiseen vastaajilla oli liikunta, omasta kunnosta huolehtiminen, aikataulujen suunnittelu sekä lomapäivät. Yksi vastaaja kertoi usein lyhyenkin loman oman kotipaikkakunnan tai tuttujen paikkojen ulkopuolella piristävän yllättävän paljon.

Haastatteluissa työssäjaksamista ei sinänsä suoralla kysymyksellä käsitelty, mutta vastausten lomassa on silti muutamia toistuvia asioita, joilla on suurta merkitystä vastaajien hyvinvointiin liittyen. Muutama vastaaja kertoi, että heidän työpaikallaan on perustettu ”opeorkesteri”, joka on siis vapaaehtoisista opettajista koottu pienryh-
 ty. Tällaiseen toimintaan oli vuosia ollut kiinnostusta kyseisellä työpaikalla, mutta vasta hiljattain toimintaa oli todella saatu aloitettua. Kiinnostus projektiin oli ollut suurta opettajien joukossa, ja soittajia oli saatu hyvin mukaan. Toki yhteisten harjoit-
 teluaikojen ja erityisesti tilojen löytäminen oli ollut haastavaa, mutta näistä ongel-
 mista huolimatta projekti oli saatu toteutettua, ja haastatteluita tehdessä orkesterilla
 oli jopa tulossa keikka. Haastateltavista oli silminnähden nähtävissä innostus opeor-
 kesteria kohtaan, joka osoittaa oman muusikkouden tärkeyden musiikkipedagoginkin
 työssä. Seuraava lainaus yhden vastaajan vastauksesta kuvaa hyvin opeorkesterin
 tärkeyttä:

*Nythän meillä on tää opebändi---se on mun mielestä ihan parasta mitä
 yhdessä voi tehdä jos kaikki osaa soittaa niin, tuota ruveta soittamaan
 yhdessä. Siinä tulee tykyt ja siinä tulee ihan mitkä kaikki tahansa. ---siinä
 on tavallaan kollegat koolla näin muutenkin, et siinähan voi vaikka mitä
 ideoita syntyy.*

Toinen vastaaja kertoo opeorkesterista näin:

*Se on semmonen tärkeä juttu, et me niinku tehdään yhdessä jotain ja
 näytetään et oikeesti itekin soitetaan, et se ei oo aina sitä et vaan oppi-
 laat säätää.—Ja nimenomaan näytetään se (muusikkous) tonne uloskin
 päin, että ollaan ihan osaavia ihmisiä ja on oikeesti kiva soittaa itsekin.*

Oma muusikkous koetaan vastaajien keskuudessa tärkeäksi, vaikka se olisikin opetus-
 työssä välillä taka-alalla. Yksi vastaaja lisääkin haastattelunsa loppuun puhuttaessa
 opeorkesterista:

*Niin, ja muistaa miks alko huilunsoitonopettajaksi. Musiikki on mukava
 asia, se on kivaa.*

Oman muusikkouden ylläpitämisen lisäksi myös työyhteisön yhteisöllisyys koettiin
 tärkeäksi työhyvinvoinnin kannalta. Moni vastaaja kertoi soitonopettajantyön olevan

kovin yksinäistä, joten kollegoiden tuki ja läsnäolo koettiin merkitykselliseksi. Yksi vastaaja kuvaa tilannetta näin:

Sä teet hirveen paljon yksin kaikkee työtä, sä teet ite ratkaisuja, sä päätät ite kaikesta. Tässä just on vaarana---että kun semmoseen tottuu, kun oot vaikka 20 vuotta tehny sitä semmosella tietyllä tavalla, niin jäät vähän semmoseen tietynlaiseen lokeroon---sä et osaa enää ajatella-kaan, että hei oikeesti mullahan on täällä kollegoita, ja että mä voin tuolta mennä kysymään.

Useampi muukin vastaaja koki keskustelun kollegoidensa kanssa merkittävänä. Yksi vastaaja kertoi työyhteisössä olevan suunnitteilla eräänlaisia didaktisia palavereita, joissa jaettaisiin pedagogien kesken erilaisia opetusmetodeja joilla opettajat ovat saaneet tuloksia aikaan.

Esimerkiksi niinku vaikka sävellajit ku yrittää opettaa oppilaille---niin sit jos joku keksii hyvän metodin tai jonkun, niin sitten jaettas se niiku kaikkien kesken, ettei pidettäs vaan niiku tavallaa omana tietona sitä, vaan kaikkii tällasii opetukseen liittyviä asioita pyrittäis jakamaan.

Kollegoilta saa näin henkisen tuen lisäksi myös ammatillista tukea. Lähes kaikki vastaajista pitivätkin kollegoita ensisijaisena tukena vaikeuksien edessä. Työnantajalta tukea ei kovin helposti lähdetty hakemaan.

5.7 Vastaajien kehitysehdotukset työhyvinvoinnin parantamiseen

Kysyttäessä kehitysehdotuksia työhyvinvointiin liittyen, vastaajilla korostui tarve yhteisöllisyyden lisäämiseen työpaikalla. Yksi vastaaja vastasi kysymykseen työhyvinvoinnin parantamisesta seuraavasti:

Varmaan se että ylipäättään oltais niinku toistemme kanssa tekemisissä, tehtäis asioita yhdessä ihan jo semmosta muutakin kun välttämättä niin kun just työasioissa. Semmosta niinku yhdessä olemista, tekemistä, jotta vähän tutustus ihmisiin paremmin, että kun tuntee ihmisiä muutenkin, niin vähän paremmin, niinku ihan tällasella henkilökohtasella tasolla, niin tottakai se niinkun, sitten on helpompi tehdä asioita yhdessä ja keskustella työhön liittyvistä asioista.

Vastausta tarkastellessa voidaan nähdä, että työkaverien tuntemisesta ja yhteisestä tekemisestä on hyötyä myös itse työssä. Yhteisöllisyyden merkitys työhyvinvoinnille on huomattava asia.

Jo edellä mainittu opeorkesteri-toiminta on tuonut lisäintoa joillekin vastaajille työpaikalla, mutta muutakin yhteistä tekemistä kaivattaisiin. Liikunnallisen aktiviteetin mainitsi useampi vastaaja, yksi mainitsee asiasta näin:

Enemmän vaikka yhteistä semmosta ihan liikunnallista ohjausta tai ihan tämmöstä niiku, oli se sitten jotain aleksanteri-tekniikkaa, on se sit jooga tai jotain tämmöstä. No joskus meil on ollukkin mindfulnessia, mut tämmösii niinku, näitä saisi olla enemmän miun mielestä. Et ei ois pelkästään et ois joku musiikkijuttu vaa ihan niinkun jotain muuta yhteistä toimintaa.

Liikunnallisuus tulee ilmi myös toisen vastaajan kommentissa:

Pitäs keksii jotain semmosta yhteistä tekemistä enemmän---keilailuu, ihan mitä vaan, ollaan käyty kokeileekin, ja ne on aina semmosia tärkeitä juttuja työyhteisössä.

Liikunta onkin hyvä keino työn tasapainottamiseen ja työtovereihin tutustumiseen.

Yhteiseen tekemiseen työpaikalla liittyy myös ongelmakohta: aikataulut. Useampi vastaaja mainitsee, että yhteisiin tapahtumiin ja työhyvinvointia edistäviin toimintoihin vaaditaan työntekijöiden omaa aktiivisuutta. Yhteisten aikataulujen sovittaminenkin on osoittautunut haastavaksi, vaikka työpaikka itsessään on suhtautunut yhteiseen hyvinvointitoimintaan avoimesti. Myös pitkät työpäivät ja iltapainotteinen työ verottavat kiinnostusta ja energiaa järjestää esimerkiksi yhteisiä illanviettoja tai osallistua niihin. Yksi vastaaja kertoo työpaikkansa virkistystoiminnasta seuraavanlaisesti:

On meillä jonkin verran kans virkistystoimintaakin. Tehään jotain työajan ulkopuolella tai pidetään vähän tapahtumia, pikkujouluja, kevään-päättäjäisiä ja jotain muita juhlia, mutta kieltämättä ne aika vähään jää. Ja sit toikin on varmaan yks asia mikä liittyy tähän lisääntyneeseen, on se sitten byrokratia tai muu, et kokouksia on enemmän ja ne koulutuspäivät, joissa ennen saatettiin lähteä jonnekin porukalla tyyliin saareen ta jonnekin liikkumaan, niin niit ei sit välttämättä oookkaan, vaan sit tiukasti koulutetaan johonkin asiaan, vaikka sit teknologiaan sekin

päivä. Että ollaan kyllä yhdessä, mutta ehkä se semmonen niinkun työhyvinvointia edistävä tekeminen helposti jää, tosin tästäkin on just nyt keskusteltu täällä, että pitää yrittää vähän petrata ja tietenkin opettajat vois omalla aktiivisuudellaan siihen sitten vaikuttaa.

Toinenkin vastaaja myöntää, että työntekijät voisivat itse tehdä yhteisöllisyyden eteen enemmän:

Et jotain vois tehdä sen eteen, et sillon kun tuntuu että sillon täällä järjestettäis helpommin vaikka pikkujouluja tai muuta, et ois enemmän porukkaa, jos me tehtäis vähän tän työyhteisön eteen. Et meil ois enemmän me-henkeä. Jotain kikyä et vois käyttää siihen, eikä siihen et tehään vaan enemmän töitä ilman palkkaa. Siitä ois ehkä enemmän hyötyä.

Jokainen työyhteisö tarvitsisi siis aktiivisia toimijoita, jotka jaksaisivat järjestää virkistystoimintaa. Toki myös työpaikan yleinen ilmapiiri vaikuttaa siihen, miten virkistystoimintaan suhtaudutaan työntekijöiden puolesta, eli onko toimintaan osallistujia.

Vain yksi vastaaja mainitsi suoraan palkkauksen vaikutuksen hyvinvointiin ja työmotivaatioon:

Sanotaan et tohon lisääntyneeseen työmäärään tai muuhun, niin kyl henkilökohtaisesti auttaa et jos saa palkkaa enemmän, niin kyl mä sit mielellään teen töitäkin, et ehkä se ongelma just joskus liittyykin siihen että mistä maksetaan ja miten maksetaan.

6 Pohdinta

Teoriatieto ja erityisesti uutisartikkelit antoivat hyvän hahmotuksen työhyvinvoinnin haastattelukysymyksille. Tietoa joutui suhteellisen paljon soveltamaan, sillä suoraa tutkimusta musiikkiopistonopettajien työhyvinvoinnista ei ole tähän mennessä tietojeni mukaan tehty opinnäytetyötasoa korkeammalla. Etelä-Karjala oli myös ”neitseellistä” aluetta tämän kaltaisen tutkimuksen tiimoilta. Aihepiiriin olisi voinut perehtyä vieläkin syvemmin, tosin sen laajuus aiheutti rajat ajankäytön suhteen.

Haastatteluista kertyi tietoa todella paljon. Kappaleessa 4.4 mainitut ennakkokäsitykset, kuten esimerkiksi teknologian käytön haastavuus vanhemmille opettajille, osoittautuivat suhteellisen osuviksi. Haastattelut olivat tietolähteenä hyvin luotettavia,

sillä samat teemat toistuivat saman työpaikan haastateltavien keskuudessa. Haastateltavat olivat suhteellisen rentoja haastattelutilanteessa, mutta jonkin verran näkyi äänitelaiteen arastelua. Erityisesti johtamiseen liittyvä kysymys aiheutti lähes poikkeuksetta pitkän hiljaisuuden haastatteluissa, mikä osoittaa, ettei omaa esimiestä ehkä lähde kovin helposti kritisoimaan ulkopuoliselle henkilölle. Johtamiseen olisi voitu perehtyä syvemmin, mutta tuloksia olisi saatu ehkä paremmin anonymina kyselynä, kuin kasvokkain tehtävillä teemahaastatteluilla. Stressiin liittyvä kysymys olisi pitänyt jo alussa sisällyttää haastatteluun, mutta laajan aihepiirin vuoksi se jäi alkuperäisestä haastattelupohjasta. Työstressi jo itsessään olisi riittävän laaja tutkimuksen aihe. Tällä kertaa se jäi vain muutaman sähköpostitse esitetyn lisäkysymyksen varaan.

Teemahaastatteluin toteutettu tutkimus oli aiheeseen sopiva, sillä henkilökohtainen keskustelu haastateltavien kanssa auttoi syventymään aiheeseen enemmän. Haastatteluiden lisäksi olisi tosin voinut vielä tehdä nettikyselyn työpaikoilla, jotta oltaisiin päästy laajempaan otantaan. Haastatteluissa tällä kertaa näkyi vain seitsemän ihmisen omat kokemukset, vaikka niistäkin oli nähtävissä hienoisia työpaikkakohtaisia eroja. Esimerkiksi toisessa musiikkiopistossa kaivattiin selvästi enemmän yhteisöllisyyttä, joka näkyi jokaisessa kyseisen työpaikan opettajan haastattelussa. Ilmeisesti tällä työpaikalla on keskusteltu asiasta aiemminkin ja siihen ollaan alettu kiinnittää erityistä huomiota. Toisen musiikkiopiston osalta yhteisöllisyyden kaipuuta ei niin paljoa korostettu. Musiikkiopiston työyhteisön toimivuus ja yhtenäisyys olisi sekin jo itsessään hyvä tutkimuksen aihe, jonka voisi toteuttaa laajemminkin useammassa musiikkiopistossa.

Tutkimuksen tulokset eivät sinänsä olleet yllättäviä. Aiemmat taustatiedustelut kyseisistä musiikkiopistoista antoivat osviittaa, minkälaisia kysymyksiä haastatteluissa on kannattavaa esittää. Yllättävä esille tullut asia oli palkkaus, jonka tosin vain yksi haastateltava mainitsi haastattelussaan. Palkkaus ei varsinaisesti ollut edes haastattelukysymyksenä, vaan se tuli sivuteitse ilmi haastateltavan vastatessa avoimeen kysymykseen, joka liittyi työhyvinvoinnin parantamishdotuksiin. Voi olla, ettei monella haastateltavalla tullut edes mieleen puhua rahasta, sillä omasta palkasta puhuminen on Suomessa kokemukseni mukaan edelleen jonkinlainen tabu. Anonyyminä kyselynä

voitaisiin saada laajempi käsitys vastaajien mielestä palkkauksen riittävydestä suhteutettuna työmäärään. Mikäli haastateltavalta kysyisi suoraan oman palkkansa riittävydestä suhteessa mahdollisesti lisääntyneeseen työmäärään, vastaukset olisivat voineet olla huomionarvoisia.

Sisäilmasta puhuttaessa haastatteluissa ei tullut kovinkaan yllättäviä seikkoja ilmi. Ennakkoon oli tiedossa, että kummassakin kohdemusiikkiopistossa on ollut ongelmia asian kanssa. Oireita oli ollut haastateltujen mukaan useammalla, mutta ei kuitenkaan kaikilla. Kuten aiemmin mainitusta sisäilmatutkimuksistakin kävi ilmi, ihmiset reagoivat sisäilman ongelmiin hyvin yksilöllisesti. Ongelmakohtana on erityisesti se, että sisäilman laatuun on suhteellisen vaikea puuttua resurssipulan takia. Resurssipula näyttää vaikuttavan myös tyky-toiminnan määrään. Haastatteluista kävi ilmi, että monet yhteiset aktiviteetit ovat saattaneet jäädä esimerkiksi teknologiakoulutuksen alle. Tämä on toki ymmärrettävää, sillä teknologian mukaantulo opetukseen ja muuhun työskentelyyn on suuri muutos. Kuten monilla muillakin asioilla, myös teknologialla on kaksi puolta. Osa haastateltavista koki teknologian helpottavana tekijänä työssään, kun taas osa koki siitä aiheutuvan lisää työtä. Positiivista oli kuitenkin kuulla, että haastateltavilla oli valoisat tulevaisuudennäkymät asian tiimoilta.

Tämä tutkimus raapaisi vain aiheen pintaa, joten syvempään tutkimukseen voisi olla aihetta, ja erityisesti työhyvinvointia parantavien kehitysehdotusten tarkempi selvittäminen ja niiden jalostaminen olisi todella hyödyllistä sekä työntekijöille että työnjohdolle. Opinnäytetyön tarkoituksena olikin tuoda käytännön hyötyjä oman työhyvinvoinnin tarkasteluun sekä haastateltaville että opinnäytetyön lukijoille. Jokaisella on avaimet omaan työhyvinvointiinsa, kunhan ymmärtää kuinka niitä käytetään. On tärkeää, että työpaikalla jokainen kiinnittää huomiota sekä omaan että työtoverinsa jaksamiseen, sillä kuten jo johdannossa todettiin, työhyvinvoinnin laiminlyönnit voivat tulla kalliiksi työpaikalle.

Lähteet

21.12.2001/1383. Työterveyshuoltolaki. Viitattu 27.5.2017. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Viitattu 2.4.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Ergonomia. Työterveyslaitos. Viitattu 18.8.2017.

<https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/ergonomia/>

Haslam, S. Reicher, S & Platow, M. 2011. The new psychology of leadership – Identity, Influence and Power. Psychology Press. Hove.

Herzberg, F. 2008. One More Time – How Do You Motivate Employees?. Harvard Business Press. Boston, Massachusetts

Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja Kirjoita. Helsinki: Tammi.

Huhtanen, J. 2018. Virta-opiston toimisto/musiikkiopisto. Puhelinkeskustelu 16.4.2018.

Kognitiivinen ergonomia. Työterveyslaitos. Viitattu 6.6.2017. <https://www.ttl.fi/tyontekija/aivot-tyossa/aivojen-hyvinvointi>

Kulttuurialojen työllisyys kohentui hieman vuonna 2015. Kulttuuritilasto 2015, Tilastokeskus. Viitattu 31.5.2017.

http://www.stat.fi/til/klt/2015/01/klt_2015_01_2016-08-31_tie_001_fi.html

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2014. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.

Lappeenrannan musiikkiopisto. Vuosikertomus 2015-2016. Viitattu 10.10.2017. <https://asiakas.kotisivukone.com/files/lappeenrannanmusiikkiopisto.palvelee.fi/Tiedotteet/Vuosikertomus15-16nettiin.pdf>

Lappeenrannan Musiikkiopiston Kannatusyhdistys ry. 2018. Lappeenrannan musiikkiopisto. Viitattu 16.4.2018. <https://www.lprmo.fi/fi/yhteystiedot/hallinto>

Manka, M.-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Verkkokirja. Viitattu 25.5.2017.

[https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/BAXBBXAUGGBJXAB#kohta:TY\(\(d6\)HYVINVOINTI\(\(20](https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/BAXBBXAUGGBJXAB#kohta:TY((d6)HYVINVOINTI((20)

Mitä on ergonomia? Suomen Ergonomiayhdistys ry. Viitattu 2.4.2018.

<http://www.ergonomiayhdistys.fi/yhdistys/uusi-sivu/>

Musiikki. Opetushallitus. Taiteen perusopetus. Viitattu 5.9.2017

http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/taiteen_perusopetus/musiikki

Mäkinen, M. 2017. Mansikkalan koulu purkuun heti lukuvuoden päätyttyä – keittiölle, ruokalalle ja liikuntasalille löydettävä korvaavat tilat. Uutisvuoksen artikkeli.

28.8.2017. Viitattu 2.4.2018. <https://uutisvuoksi.fi/uutiset/lahella/5aa6bcf0-c317-4077-87c5-6f744044cae9>

Opetussuunnitelma. Lappeenrannan musiikkiopisto. 2018. Viitattu 16.4.2018.

<https://www.lprmo.fi/fi/oppilaille/opetussuunnitelma>

Piippo-Fair, H. 2016. Lukuvuoden päättyessä. Vuosikertomus 2015-2016. Lappeen-

rannan musiikkiopisto. Viitattu 13.6.2017. <https://asiakas.kotisivukone.com/files/lappeenrannanmusiikkiopisto.palvelee.fi/Tiedotteet/Vuosikertomus15-16nettiin.pdf>

Sisäilma. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 18.10.2017. <http://www.ty-osuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/sisailma>

Stressi ja työuupumus. Työterveyslaitos. Viitattu 10.10.2017. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>

Suomen musiikkioppilaitosten liitto. Viitattu 5.9.2017. <http://www.musicedu.fi/>

Talvio, A-M. 2013. Tutkimus: Kova työstressi estää rentoutumisen – unessakin. Yle uutiset. Päivitetty 14.10.2013. Viitattu 1.12.2017. <https://yle.fi/uutiset/3-6880005>

Tiainen, P. 2017. Helsingin yliopisto teki historiaa tutkimuksellaan: Myrkyllisen sisäilman ja sairastelun välillä on selvä yhteys. Yle uutiset. 21.2.2017. Viitattu 11.11.2017. <https://yle.fi/uutiset/3-9471580>

Tikkanen, T. 2017. Tunkkainen Totuus. Opettaja lehden julkaisu, 19, 3.11.2017, 12-16.

Toimiva työyhteisö, Työhyvinvointi. Työterveyslaitos. Verkkojulkaisu. Viitattu 27.5.2017. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työhyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 15.10.2017. <http://stm.fi/tyohyvinvointi>

Työntekijän perehdyttäminen ja opastus. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 2.4.2018. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ ja_tyosuojelu/toiminta_tyopaikalla/vastuut_ ja_ velvoitteet/tyohon_perehdyttaminen_ ja_ tyonopastus

Työympäristö. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 18.10.2017. <http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto>